

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**A FORMAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE
COMPETÊNCIAS FACILITADORAS DA EMPREGABILIDADE:
ESTUDO EXPLORATÓRIO COM FINALISTAS DO ENSINO SUPERIOR**

Graça Maria Pissarra Fernandes

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA
Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

2013

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**A FORMAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE
COMPETÊNCIAS FACILITADORAS DA EMPREGABILIDADE:
ESTUDO EXPLORATÓRIO COM FINALISTAS DO ENSINO SUPERIOR**

Graça Maria Pissarra Fernandes

Dissertação Orientada pela Professora Doutora Maria Eduarda Duarte

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA
Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

2013

ÍNDICE

	Pág.
ÍNDICE DE QUADROS	ii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	iii
AGRADECIMENTOS	iv
RESUMO	v
ABSTRACT	vi
INTRODUÇÃO	1
I. ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	5
1.1. Implicações das alterações sociais, económicas e do mercado de trabalho no perfil exigido ao trabalhador do séc. XXI	5
1.1.1. Diminuição do efeito diferenciador do ensino superior no mercado de trabalho ...	10
1.2. O conceito de empregabilidade.....	12
1.2.1. Conceptualização disposicional da empregabilidade.....	16
1.2.2. Estudo da Empregabilidade: Estado vs. Processo.....	18
1.3. A Formação como instrumento privilegiado de desenvolvimento de competências.....	20
II. MÉTODO.....	23
2.1. Participantes.....	24
2.2. Instrumento	24
2.3. Metodologia	25
2.4. Procedimentos.....	26
2.5. Análise e Discussão dos Resultados	26
III. PROPOSTA DE PLANO DE FORMAÇÃO PARA ALUNOS FINALISTAS.....	30
3.1. Características	30
3.2. Planeamento.....	31
3.3. Fichas de caracterização das ações de formação	32
CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	40
ANEXOS.....	45

ÍNDICE DE QUADROS

	Pág.
Quadro I – Número de diplomados Participantes, por ano de finalização do curso	24
Quadro II – Respostas mais frequentes à questão “Quais as principais lacunas do curso?”, por ano de finalização do curso	27
Quadro III – Itens mais avaliados como “Pouco satisfeito” e “Nada satisfeito”, em resposta à questão “Como avalia os seguintes aspectos do Curso”, por ano de finalização do curso.....	28
Quadro IV – Competências mais avaliadas como “Pouco satisfeito” ou “Nada satisfeito”, em resposta à questão “classificação do contributo da formação recebida para o desenvolvimento de diversas competências”, por ano de finalização do curso	29
Quadro V – Aspetos individuais relevantes da conceptualização da empregabilidade disposicional e do perfil dos trabalhadores do século XXI, passíveis de desenvolvimento através de formação na área comportamental.....	30
Quadro VI – Fichas de Caracterização das onze ações do Plano de Formação extracurricular na área comportamental, para finalistas do 2º ciclo.....	32

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura I – Taxa de resposta dos diplomados ao Inquérito, por ano de finalização do curso.....	27

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todas as pessoas que foram estruturantes na minha forma de ser, pensar e agir – nos contextos familiar, social, escolar e profissional – e que me permitiram a liberdade de experimentar e aprender.

Agradeço à Professora Maria Eduarda Duarte a forma como orientou e focalizou esta forma de ser, pensar e agir no decorrer do planeamento e realização desta dissertação.

RESUMO

As rápidas e profundas mudanças das sociedades, da economia e do mercado de trabalho levaram à exigência de um novo perfil para o trabalhador do século XXI e à diminuição do efeito de diferenciação do ensino superior na obtenção de emprego, pelo que, sobretudo a partir dos anos 90 do século XX, a temática da empregabilidade dos diplomados do ensino superior atinge grande visibilidade.

As instituições de ensino superior têm vindo a manifestar a preocupação em obter dados sobre a empregabilidade dos *seus* diplomados, utilizando-os como indicador de qualidade e fator de atração de novos alunos, sendo também objeto de políticas públicas.

A complexidade do conceito de empregabilidade, plasmada em diferentes e diversas abordagens, evidencia que não é um estado, um momento, mas um processo que se pode alterar ao longo da vida do indivíduo, numa perspetiva de carreira, e em que este pode ser ator, desenvolvendo competências e adaptando-se às mudanças organizacionais e conjunturais.

Tendo como referência os perfis do trabalhador do século XXI e a conceptualização disposicional da empregabilidade, de Mel Fugate, pretende-se, nesta dissertação, refletir sobre a natureza dos estudos sobre empregabilidade dos diplomados de uma instituição de ensino superior público em Portugal.

Propõe-se um plano de formação na área comportamental para estudantes finalistas, no sentido de promover o desenvolvimento de atitudes, comportamentos e competências facilitadoras da sua integração no mercado de trabalho e promotoras da sua empregabilidade.

Palavras-chave: formação, desenvolvimento de competências, empregabilidade, mercado de trabalho, diplomados do ensino superior.

ABSTRACT

The fast and profound changes in society, in the economy and in the labor market have led to the requirement of a new profile for the worker of the 21st century and to the decreased of the differentiation effect of higher education to get a job. Because of that, especially since the 90's of the twentieth century, the issue of employability of higher education graduates had reached high visibility.

The higher education institutions have been expressing concern to obtain data on the employability of their graduates, using them as a quality indicator and factor in attracting new students; the employability of graduates has been being also the object of public policies.

The complexity of the concept of employability, shaped in different and many approaches, shows that is not a state or a moment, but a process that can change over the life of the individual, in a career perspective, and that the individual can be an actor on developing skills and adapting to organizational and conjunctural changes.

With the profiles of the worker of the 21st century and Mel Fugate's dispositional conceptualization of employability as framework, is intended, in this master thesis, reflect on the nature of the studies on employability of graduates from an institution of higher education in Portugal.

Is proposed a training plan in behavioral area to promote the development of attitudes, behaviors and skills that facilitate their integration in the labor market and promote their employability.

Keywords: training, skills development, employability, labor market, higher education graduates.

INTRODUÇÃO

Quando se reflete sobre um percurso profissional de 20 anos, ganha-se a perspectiva e o sentido de experiências e aprendizagens que pareciam dispersas e descobre-se (ou constrói-se) um padrão subjacente, uma narrativa que pode dar significado a uma abordagem sistemática de um problema.

É nesta linha que surge a presente dissertação, inserida no domínio da Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações.

Por razões individuais e de contexto, foram possíveis uma diversidade de experiências formativas e profissionais, de grande liberdade de aprendizagem, que alimentaram a permanente curiosidade face à novidade e, de certa forma, o afastamento dos modelos e teorias psicológicas específicas. Também por isto, a sistematização dessa aprendizagem através da experiência tornou-se exigente do ponto de vista da inferência da sua sustentação teórica, porque não existe um padrão linear e facilmente classificável, nem um hábito ou exigência profissionais de estruturação de sustentação teórica, muito pelo contrário.

Contudo, é possível identificar algo de estruturante neste percurso e na forma como se construiu o mapa do território profissional:

1. A preferência pela área da Psicossociologia das Organizações e a adoção do paradigma sistémico como forma de abordagem da realidade dos indivíduos e das organizações (Chambel e Curral, 1995; Bertrand e Guillemet, 1994);
2. A vantagem da abordagem exploratória, ao invés de prescritiva, sobre o funcionamento das organizações, reforçando a curiosidade e a inovação, ao invés da perplexidade perante os fenómenos organizacionais (Peters e Waterman, 1987; Drucker, 2000);
3. A intervenção em recursos humanos de forma integrada, como investimento e não como custo (Boterf, 1989; Rodrigues, 1991; Drucker, 2000), e a diferença que significa Gestão de Pessoal vs. Gestão de Recursos Humanos vs. Gestão de Pessoas (Crozier, 1994; Duarte, 2009; Drucker, 2000);
4. O potencial da formação¹ como instrumento de desenvolvimento individual e organizacional (Boterf, 1989; Camara et al., 1997), sobretudo em situações de mudança (projetos de mudança organizacional acompanhados ao nível da formação nos setores dos espaços verdes, do atendimento ao município e da gestão cemiterial na Câmara Municipal

¹ Considera-se “Formação” como o definido na Terminologia de Formação Profissional: “Conjunto de actividades que visam a aquisição de conhecimentos, capacidades, atitudes e formas de comportamento exigidos para o exercício das funções próprias duma profissão ou grupo de profissões em qualquer ramo de actividade económica” (CIME, 2001).

de Lisboa) e a sua relevância para a competitividade das organizações, dos setores produtivos e dos países, como defende Peter Senge (citado por Henriques, 1997) e como sustenta a Estratégia de Lisboa (EU, 2000);

5. A implicação das políticas europeias nas várias políticas públicas nacionais, como se articulam com estas ou, até mesmo, as catalisam, e como é vantajoso ganhar perspetiva ao trabalhar em redes ou equipas comunitárias (veja-se, por exemplo, a relevância, para o desenvolvimento do quadro teórico e metodológico da formação profissional, do Relatório “A Carência de Qualificações Profissionais na Europa” (IRDAC, 1991), do Livro Branco “Crescimento, competitividade, emprego: Os desafios e as pistas para entrar no século XXI” (CCE, 1993) ou do Livro Branco sobre a educação e a Formação - “Ensinar e Aprender: rumo à sociedade cognitiva” (CCE, 1995));
6. A aceitação do potencial conflito entre a perspetiva técnica e a perspetiva política (sobretudo em instituições da administração pública) como desafio à criação do clima de confiança nos relacionamentos (Drucker, 2000), que permita a intervenção *top-down*, por abordagens sucessivas, num planeamento negociado, no tempo certo, mesmo que a médio ou longo prazo.

Estes eixos estruturantes sustentam-se na (e sustentaram a) experiência como consultora de recursos humanos/formadora (como profissional liberal), como Gestora de Projetos Comunitários (numa PME), como investigadora (no Grupo de Ecologia Social do Laboratório Nacional de Engenharia Civil), como Gestora de Formação (na Câmara Municipal de Lisboa), como Docente do Ensino Superior Politécnico, como Técnica e Dirigente numa instituição de ensino superior público e como participante/formanda em diversos projetos integrados e ações de formação contínua².

Como suporte do imperativo da aprendizagem ao longo da vida³ (CCE, 2001), a conclusão da parte escolar do Mestrado em Políticas e Gestão de Recursos Humanos, em 1993/94, com uma bolsa Praxis XXI, e a frequência do Mestrado em Administração e Políticas Públicas, em 2002, ambos no ISCTE, constituíram momentos estruturantes para a abordagem e

² Considera-se “formação contínua” como o definido na Terminologia de Formação Profissional: “Formação que engloba todos os processos formativos organizados e institucionalizados subsequentes à formação profissional inicial com vista a permitir uma adaptação às transformações tecnológicas e técnicas, favorecer a promoção social dos indivíduos, bem como permitir a sua contribuição para o desenvolvimento cultural, económico e social” (CIME, 2001).

³ Considera-se “aprendizagem ao longo da vida” como o definido na Terminologia de Formação Profissional: “Sistema global de educação/formação em que se integram todos os tipos e níveis de educação - pré-escolar, escolar, extra-escolar e qualquer outro tipo de educação não formal- constituindo um processo de longo prazo que se desenvolve durante toda a vida” (CIME, 2001).

compreensão teórica-científica das diversas realidades por onde se desenvolvia o percurso profissional.

Na sequência do percurso profissional, a área da formação, em todas as fases do ciclo formativo - considerando ciclo formativo como o descrito por C. Madureira, adaptado a partir de I. Chiavenato, que identifica 4 fases: 1-Levantamento das Necessidades, 2-Programação da Formação, 3-Execução da Formação e 4-Avaliação dos Resultados (Madureira, 2006) - foi convictamente apropriada como o instrumento fundamental para a intervenção para o desenvolvimento organizacional, objetivo da atuação profissional enquanto Psicóloga das Organizações.

O potencial da formação, sobretudo na área comportamental⁴, revelou-se, nomeadamente, no contexto atual de complexidade e mudança, em que regularmente novos problemas exigem novas soluções (Kotter e Rathgeber, 2008).

Por outro lado, quer como Coordenadora do Gabinete de Formação Profissional (2002-2003) de uma instituição de ensino superior (cujos cliente prioritários eram os não docentes⁵), quer como Chefe da Divisão de Apoio à Gestão (2004-2011) que integrava a prestação de serviços aos alunos e diplomados nas áreas das Saídas Profissionais, Mobilidade Internacional e Formação Pós-Graduada, foram sendo recolhidas, formal e informalmente, necessidades de formação dos alunos e diplomados, nomeadamente na área comportamental, que se tornaram mais claras através dos resultados dos inquéritos anuais sobre os percursos de integração profissional dos diplomados (Cfr. página 29) e durante o seu acompanhamento em estágios profissionais, no âmbito de protocolos com empresas, ou do acompanhamento da sua integração no mercado de trabalho através de ofertas de emprego divulgadas pela Divisão acima referida (Cfr. <http://www.isa.utl.pt/home/node/675>).

Um dos problemas detetado neste âmbito, relaciona-se com os perfis de competências⁶ desejáveis para o trabalhador do século XXI, algumas designadas de *soft skills*, consideradas deficitárias pelos empregadores que integram diplomados do ensino superior (Lowden et al., 2011; Cardoso et al., 2012) e pelos próprios diplomados que as pretendem desenvolver em

⁴ Entende-se por formação na área comportamental “toda aquela que aborda as temáticas do comportamento organizacional”, das quais “podemos destacar as da gestão da mudança organizacional, da liderança, da cultura organizacional, da gestão de equipas, da gestão de conflitos e das técnicas de negociação, da comunicação, do poder organizacional e da motivação (Madureira, 2006, p.54)

⁵ Nalguns casos, e por solicitação dos mesmos, foi possível integrar alunos, com uma avaliação muito positiva da parte destes.

⁶ Considera-se “competência” como o definido no Quadro Europeu de Competências: “capacidade comprovada de utilizar o conhecimento, as aptidões e as capacidades pessoais, sociais e/ou metodológicas, em situações profissionais ou em contextos de estudo e para efeitos de desenvolvimento profissional e/ ou pessoal. No âmbito do Quadro Europeu de Qualificações, descreve-se a competência em termos de responsabilidade e autonomia” (CE, 2009, p.11).

atividades extracurriculares, como forma de acrescentar valor ao seu *curriculum vitae* (Tomlinson, 2008).

Outro dos problemas detetado, relaciona-se com as limitações que se reconheciam nos estudos de empregabilidade dos diplomados, pelo que se considerou pertinente sobre eles refletir, tendo como referência o constructo multidimensional de empregabilidade (Fugate et al., 2004) e a conceptualização disposicional da empregabilidade (Fugate e Kinicki, 2008).

Questiona-se, no âmbito desta dissertação, se os estudos de empregabilidade dos diplomados que se têm vindo a realizar na instituição pública de ensino superior, desde 2001, são coerentes com este conceito, ou se apenas o banalizam perdendo, desta forma, o seu potencial dinâmico de análise e de intervenção sobre o problema.

Se assim for, propõe-se que as limitações resultantes dos estudos descritivos e, portanto, estáticos⁷, sobre a “empregabilidade” dos diplomados, que é por definição dinâmica, variável com o fator tempo, por razões diretas ou indiretas (Forrier e Sels, 2003), possam, eventualmente, ser mitigadas pelo desenvolvimento, através de formação na área comportamental, de competências nos domínios do “saber ser”, “saber estar”, “saber aprender” (Boterf, 2006; Drucker, 2000), “soft skills” (Laker e Powell, 2011) ou “competências de 3ª dimensão” (Ambrósio, 1992) inerentes ao constructo de empregabilidade de Mel Fugate, constantes do perfil do trabalhador do século XXI e valorizadas pelos empregadores.

Consequentemente, apresenta-se e discute-se, nesta dissertação, um Plano de Formação⁸ extracurricular para alunos finalistas duma instituição de ensino superior, constituído por ações de formação⁹ na área comportamental, com o objetivo de desenvolver competências facilitadoras da sua integração no mercado de trabalho e promotoras da sua empregabilidade.

O conteúdo destas ações de formação pretende incorporar, também, as opiniões dos diplomados desta instituição de ensino superior sobre áreas deficitárias da sua formação académica, recolhidas entre 2001 e 2011, no âmbito do Inquérito à Empregabilidade dos Diplomados.

⁷ Foi identificada opinião semelhante dos alunos e dos *Alumni* que participaram num estudo português (Cardoso et al., (2012, p.108).

⁸ Considera-se “Plano de Formação” como o definido na Terminologia de Formação Profissional: “Documento que integra o conjunto estruturado das actividades que devem ser realizadas num dado período de tempo, com o fim de alcançar os objectivos propostos, tendo por base um diagnóstico de necessidades de formação” (CIME, 2001).

⁹ Considera-se “ação de formação” como o definido na Terminologia de Formação Profissional: “Actividade concreta de formação que visa atingir objectivos de formação previamente definidos” (CIME, 2001).

I. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.1. Implicações das alterações sociais, económicas e do mercado de trabalho no perfil exigido ao trabalhador do séc. XXI

Com o advento da ciência e da tecnologia, sobretudo das TIC num primeiro momento (Lyon,1992), o mundo não se tornou mais organizado e previsível, mas sim mais imprevisível, complexo e caótico. Como refere A. Giddens “o mundo em que agora vivemos não se parece muito com aquele que foi previsto, nem o vemos como tal. Em vez de estar cada vez mais dominado por nós, parece totalmente descontrolado. (...) De uma maneira muito profunda, a globalização está a reestruturar as nossas formas de viver (...) estamos a ser empurrados para uma nova ordem global que ainda não compreendemos na sua totalidade, mas cujos efeitos já se fazem sentir em nós” (Giddens, 2002, pp.16-17), i.e., com a globalização (política, tecnológica, cultural e económica) e a modernização, as formas de viver das sociedades humanas estão a reestruturar-se, de um nível micro até ao macro: do indivíduo, às famílias, às organizações, ao sistema produtivo, à sociedade. P. Drucker refere que estas “mudanças profundas” “não são predominantemente mudanças tecnológicas” mas “mudanças na demografia, na política, na sociedade, na filosofia e, sobretudo, em perspectivas do mundo” (Drucker, 2000, p.90).

A nova realidade vai tendo várias designações - sociedade da informação (Lyon,1992), sociedade em rede (Castells, 2005), sociedade do conhecimento (CCE, 1995) – e vários são os desafios e os riscos que lhe são apontados. Certo é que o tempo e o espaço passam a ter outras dimensões relacionais (tudo é mais rápido e mais próximo) e os fatores de produção e de competitividade passaram do material para o imaterial, surgindo a expressão “capital humano” (Henriques, 1997). O conhecimento surge como recurso-chave da economia e como fator de competitividade e o trabalhador do conhecimento como um ativo financeiro (Drucker, 1993; 2000).

A “mudança é a norma” (Drucker, 2000, p.73) e “a competência organizacional será baseada, não nos princípios ultrapassados da propriedade, estabilidade e controlo, mas antes nos princípios emergentes da interdependência, da flexibilidade e da parceria” (Sommerville e Mroz, 1998, p.82).

D. Miller refere como características das organizações do futuro a “grande flexibilidade”, o “empenhamento para com o indivíduo”, o “superior uso das equipas”, as “fortes competências nucleares” e o “gosto pela diversidade” (Miller, 1998).

Num contexto de rápida obsolescência dos saberes, o conhecimento útil não tem mais de 10 anos de vida média, o capital intelectual deprecia-se a 7% ao ano e o *stock* de competências necessita de ser renovado 10 a 15% ao ano (IRDAC, 1991).

Esta realidade trouxe alterações consistentes no mercado de trabalho – o emprego em grandes organizações, estável e para toda a vida deixou de ser uma verdade absoluta: passou-se de uma lógica de “emprego vitalício a empregabilidade vitalícia” (OCDE, 2011).¹⁰

Segundo estatísticas do governo americano, atualmente os trabalhadores dos EUA fazem doze ou mais transições ao longo da vida ativa, i.e., mudanças intra ou inter organizações (Fugate, 2006). P. Drucker refere que os “trabalhadores do conhecimento vão provavelmente viver mais tempo do que a organização que os emprega” pelo que “terão de estar preparados para mais de um trabalho, mais de uma tarefa, mais de uma carreira” (Drucker, 2000, p.151).

Por outro lado, a necessidade de formação ao longo da vida, face à rápida obsolescência dos saberes, esbateu as fronteiras entre escola e mercado de trabalho, entre ser estudante e ser profissional (Drucker, 2000), o que exige um novo perfil do trabalhador do séc. XXI.

Como refere a Comissão Europeia, num dos seus Livros Brancos: “É inegável que as novas potencialidades oferecidas aos indivíduos exigem a todos um esforço de adaptação, em especial para construírem eles a sua própria classificação, combinando saberes elementares, adquiridos em diversos locais. A sociedade do futuro será pois uma sociedade cognitiva. (...) A capacidade de aprender e a aquisição dos saberes fundamentais passarão a situar cada vez melhor os indivíduos nas relações sociais. (CCE, 1995, p.6).

As tipologias deste novo perfil (do ponto de vista cognitivo, atitudinal, social, cultural e emocional, entre outros) são inúmeras, embora com denominadores comuns, como se verá adiante, e passou a exigir-se, ao sistema de ensino e formação, no geral, e ao ensino superior, em particular, a “produção” dos novos perfis de “mão-de-obra”. Como refere M. Grilo “A formação universitária pressupõe que o diplomado tenha adquirido um conjunto específico de competências e de formas de estar e de atuar que lhe permitam ocupar, ao longo da sua vida profissional, um conjunto diferenciado de atividades e de postos de trabalho. Entre estas competências, refiram-se como algumas das mais relevantes: a) o domínio das línguas estrangeiras; b) a capacidade para falar em público; c) o uso das tecnologias de informação e comunicação; d) a capacidade para escrever um relatório devidamente estruturado; e) o gosto pela leitura; f) o espírito de curiosidade; g) o interesse pela inovação; h) o gosto pelo risco; i)

¹⁰Tradução livre de “from lifetime employment to lifetime Employability” (Fonte: Retirado de <http://www.oecd.org/employment/skillsforthe21centuryfromlifetimeemploymenttolifetimeemployability.htm>, em 15/8/2013.

o sentido de autonomia; j) a capacidade de iniciativa; k) o espírito de exigência; l) a capacidade para trabalhar em equipa” (Grilo, 2002, p.111).

P. Drucker refere que os diplomados devem estar equipados com, para além do diploma, “a capacidade de apresentar ideias oralmente e por escrito; a capacidade de trabalhar com outras pessoas; a capacidade de moldar e orientar o trabalho pessoal, a sua contribuição e a sua carreira” (Drucker, 1993, p.15) e acrescenta a necessidade de as pessoas “trabalhadores do conhecimento” saberem “gerir-se a si próprias” e “aprender a desenvolver-se” (Drucker, 2000, p.151).

O projeto “Ensino e Avaliação das Competências do Século XXI¹¹” (OECD, 2012) categoriza as competências para o séc. XXI em 4 grandes categorias, com base nos *apports* de 250 investigadores de 60 instituições de todo o mundo:

- 1. Formas de pensar.** Criatividade, pensamento crítico, resolução de problemas, tomada de decisões e aprendizagem;
- 2. Formas de trabalhar.** Comunicação e colaboração;
- 3. Ferramentas para trabalhar.** Tecnologias de informação e comunicação (TIC) e literacia informacional;
- 4. Competências para viver no mundo.** Cidadania, vida e carreira, responsabilidade pessoal e social.

No âmbito duma investigação junto de instituições de ensino superior e empregadores de 5 países europeus - Lituânia, Polónia, Hungria, Eslovénia e Turquia - foram identificadas competência chave para a integração dos diplomados no mercado de trabalho e na sociedade, que os autores classificaram em **6 grandes grupos**:

- 1.** Qualificação e conhecimentos específicos;
- 2.** Capacidade para aprender;
- 3.** Proficiência pessoal;
- 4.** Competências de comunicação;
- 5.** Competências em TIC;
- 6.** Outros (os mais referidos foram a experiência, a cultura empresarial, a lealdade política, a tolerância, autoestima, valores éticos, capacidades processuais, capacidades de pesquisa, ...) (HEGESCO, 2009).

O relatório de 2007 da CBI “Tempo bem gasto: Incorporar empregabilidade na experiência de trabalho¹²” identifica os seguintes *skills* para a empregabilidade: atitude positiva,

¹¹ Tradução livre de “Assessment and Teaching of 21st Century Skills”.

¹² Tradução livre de “Time well spent: Embedding employability in work experience”.

autogestão, trabalho em equipa, consciência de negócio e de clientes, resolução de problemas, competências de numeracia e competências em tecnologias de informação (Lowden et al., 2001, p.5).

Na perspetiva dos empregadores de diplomados do ensino superior, e segundo um estudo de 2009 da UK Commission for Employment and Skills, os *skills* que o mercado de trabalho necessita, e que denomina globalmente “uma base de abordagem positiva¹³”, integra **3 skills funcionais** - usar os números com eficácia, usar a linguagem com eficácia e usar as TI com eficácia - que são exercidos no contexto de **4 skills pessoais** - autogestão, pensar e resolver problemas, trabalhar em conjunto e comunicar e compreender o negócio (Lowden et al., 2011, p.6).

Da auscultação aos empregadores feita no âmbito deste estudo, resulta o seguinte perfil de competências como o desejável: trabalho em equipa, resolução de problemas, autogestão, conhecimento do negócio, literacia e numeracia relevantes para o posto de trabalho, conhecimento de TIC's, boas competências de comunicação e relacionamento interpessoal, capacidade de iniciativa, mas também de seguir instruções, e competências de liderança. Para além destas, os empregadores também valorizam a necessidade de atitudes e características tais como motivação, tenacidade e compromisso (Lowden et al., 2011, p.12).

M. Fugate refere, no âmbito da revisão bibliográfica sobre o tema da empregabilidade e como sustentação do seu constructo, competências individuais tão diversas do trabalhador do século XXI como “trabalhador Proteano” (por analogia com o deus grego de muitas formas, Proteu), como tendo de ser altamente adaptável e gerir múltiplas identidades, ser capaz de negociar a transição entre diversos papéis, ter competências de *coping*, de gestão da mudança (de si próprio e do contexto) ou ser proativo (Fugate et al., 2004, p.15).

Duarte (2009) sugere a necessidade de o indivíduo se preparar para a gestão de uma carreira multiforme (expressão sugerida para a tradução portuguesa de *protean career*).

Não obstante a diversidade do perfil de competências do trabalhador do século XXI, é aceite que “O moderno mercado de trabalho procura licenciados com boa formação de base e que saibam aprender, pensar, resolver problemas” (Queiró, 1995), contudo, é identificado pelo mercado de trabalho/empregadores um recorrente *deficit* dos chamados “soft skills” para além dos conhecimentos técnicos expetavelmente resultantes da formação universitária (ou *hard skills*).

Os próprios diplomados têm a perceção do declínio do valor do diploma no mercado e procuram acrescentar valor ao seu *curriculum vitae* através de “credenciais soft” – atributos

¹³ Tradução livre de “a foundation of Positive Approach”.

individuais e comportamentais - desenvolvidas fora do contexto formal de aprendizagem. Aparentemente, percebem a sua empregabilidade mais dependente “do que eles são como indivíduos” do que das suas competências técnicas e aptidões cognitivas (Tomlinson, 2008).

K. Lowden refere que há evidência empírica de que os empregadores, no processo de seleção, valorizam mais os *soft skills* (e.g. competências de comunicação e trabalho em equipa) do que as competências técnicas ou *hard skills* (e.g. grau académico ou competências em tecnologias da informação) (Lowden et al., 2011, p.5).

Alguns empregadores de topo americanos partilham esta opinião, pois consideram que as competências específicas da função podem aprender-se em contexto de trabalho. Consideram, ainda, que a capacidade de os diplomados pensarem criativamente é tão importante como a capacidade de pensarem criticamente (Northeastern University, 2013).

Num estudo recente sobre a empregabilidade dos diplomados portugueses, é referido que, segundo a opinião das Ordens e Associações Profissionais, “Valeria, portanto, repensar o papel do ensino superior na preparação profissional dos seus diplomados, considerando a necessidade de encontrar formas de convergência entre a perspetiva teórica e técnica e a perspetiva pragmática dos conhecimentos, orientadas para a resolução de problemas reais em contextos laborais” e “reforçar nos estudantes as capacidades de tomada de decisão, de empreendedorismo, inovação e criatividade para encontrar soluções concretas para os problemas diagnosticados (...). Esta postura revela uma visão do tempo de formação superior, não apenas como um período de aquisição de conhecimentos técnicos e teóricos mas, também, de maturação e desenvolvimento de capacidades pessoais” (Cardoso et al., 2012, p.116).

Face a isto, surge a questão de onde e de que forma estas competências devem ser desenvolvidas - na Universidade ou no mercado de trabalho - e do ajustamento, ou não, do ensino universitário às necessidades do mercado de trabalho. Como reflete J. F. Queiró “Não devemos opor a isto a ideia de que o estudante está na universidade a preparar-se especificamente para uma profissão. (...) Mas a universidade não deve ter da sua ligação ao mercado de trabalho uma visão demasiado estreita e a curto prazo. A universidade não forma técnicos, mas sim indivíduos cultos, pessoas com boa preparação de base e autonomia intelectual, que podem esperar mudar de ocupação várias vezes ao longo da sua vida. A maior parte do que um licenciado universitário sabe e de que necessita ao longo de uma vida profissional aprende-o depois da universidade e fora dela. (...) As universidades não devem pretender substituir-se ao mercado fazendo formação «prática», porque essas são competências que lhe são estranhas” (Queiró, 1995, p.18).

Os diversos estudos europeus sobre empregabilidade “ênfatizam a importância do ajustamento dos currícula às necessidades do mercado de trabalho e da sociedade em geral, envolvendo os representantes do tecido empresarial circundante na definição e validação de sistemas integrados de competências, orientados para a promoção da empregabilidade e do empreendedorismo dos estudantes e alicerçados no pilar da cooperação entre a universidade e as empresas” (Cardoso et al., 2012, p.11).

Também “A Unesco (2003) e a OCDE (2009) têm chamado a atenção para que os sistemas educativos não se fechem nos seus próprios objetivos e avaliações internas, mas desenvolvam nos seus alunos a capacidade de identificar, compreender, interpretar, criar, comunicar, calcular, problematizar e resolver as situações da vida real em contextos diferenciados de modo a incluírem-se plenamente na sociedade” (Meireles-Coelho e Neves, 2012, p.1737).

O “Plano de Ação da OCDE para a Juventude” alerta, inclusivamente, que há espaço para melhorar a ligação dos sistemas de educação com o mundo do trabalho (OECD, 2013).

Independentemente das questões da responsabilidade, da forma ou do momento do seu desenvolvimento, cientes da importância destes *soft skills*, as instituições universitárias valorizam-nos – nomeadamente em sede de suplemento ao diploma, decorrente da Declaração de Bolonha – e promovem, de forma mais ou menos estruturada, o seu desenvolvimento mediante diversas atividades de ligação à comunidade (estágios¹⁴, voluntariado, associativismo ou outras atividades extracurriculares) ou de apoio ao empreendedorismo, identificando-os nos seus objetivos estratégicos, como publicado em diversos Planos e Relatórios de Atividades.¹⁵

Considera-se que este denominador comum garantirá aos diplomados e outros ativos a proatividade necessária para se adaptar às mudanças do mercado de trabalho ou da carreira profissional, garantindo a sua empregabilidade, conceito que será explorado adiante.

1.1.1. Diminuição do efeito diferenciador do ensino superior no mercado de trabalho

Face a todas as alterações já referidas, potenciadas pela conjuntura de crise económica (Chell e Athayde, 2001) e pelo aumento do número de diplomados¹⁶, a segurança que representava um diploma de ensino superior no mercado de trabalho, quer no momento da entrada, quer na natureza da função (na área de formação), no valor da remuneração ou na

¹⁴ Aparentemente, as iniciativas das Escolas que promovem a colocação no mercado de trabalho e a possibilidade de trabalho estruturado são as que têm maior impacto na empregabilidade dos diplomados (Lowden et al., 2011, pp.10-11).

¹⁵ Supõe-se que a este interesse não sejam alheios os processos de avaliação da qualidade, da acreditação dos cursos, a forma de fixação do número de vagas para cada ciclo a partir do ano letivo 2012/2013 e a crise económica.

¹⁶ Cfr. Cardoso et al., 2012, pp.25-27.

gestão da carreira, deixou de ser tão linear como refere J. V. Costa: “Tradicionalmente, e ainda até há bem pouco, a universidade preparava para toda a vida. A evolução dos conhecimentos era relativamente lenta e as empresas eram estabelecidas sobre processos de produção ou funcionamento e tecnologia de longa duração. (...) Esta situação mudou radicalmente” (Costa, 2001, p.265).

De acordo com dados fornecidos pela Direção Geral de Estatísticas da Educação, a taxa de desemprego dos diplomados tem aumentado em Portugal¹⁷, tendência verificada também noutros países da OCDE (OECD, 2013). Contudo, Portugal é o único país da OCDE onde a taxa de desemprego das pessoas com uma educação superior caiu, entre 2008 e 2009, apesar da taxa de desemprego total ter subido, embora a taxa de desemprego dos diplomados portugueses no período 2008-2010 fique acima da média da OCDE e da EU.

No entanto, ter um diploma do ensino superior ainda é vantajoso no mercado de trabalho nos países da OCDE – a taxa de desemprego daqueles que não concluíram o ensino médio é quase três vezes maior (13%) do que os diplomados do ensino superior (5%) e estes últimos recebem um salário médio 50% maior do que os graduados do ensino médio, o que se acentua com a idade – vantagem que em Portugal está ligeiramente acima da média da OCDE.

Dados do INE, relativos ao 2º trimestre de 2013¹⁸, demonstram que, apesar do aumento no desemprego entre os licenciados até ao 1º trimestre de 2013, dada a própria conjuntura, continua a ser vantajoso no mercado de trabalho ser diplomado do ensino superior: os licenciados são, de resto, o único grupo cuja taxa de desemprego se situa abaixo da média entre o 2º trimestre de 2012 e o 2º trimestre de 2013, tendo diminuído no 3º trimestre.¹⁹

Aparentemente, esta vantagem remuneratória tem vindo a diminuir no caso dos diplomados que entram pela primeira vez no mercado de trabalho, dos bacharéis e licenciados, mantendo-se para os Mestres e Doutorados, havendo variações em função das áreas de educação e formação (Cardoso et al., 2012, p.123).

Não obstante esta realidade, e as discussões sobre a forma de apuramento dos dados sobre a taxa de emprego/desemprego dos diplomados do ensino superior, persistem algumas ideias “intuitivas e preconceituosas” (Cardoso et al., 2012, p.10) sobre a temática do desemprego de diplomados de ensino superior, que passou a ter uma grande exposição mediática, com o consequente impacto social e ruído correspondente: é hoje comum que ordens profissionais e

¹⁷ Cfr. Caracterização dos desempregados registados com habilitação superior - dezembro de 2012 (Fonte: Retirado de <http://www.dgeec.mec.pt/np4/92/>, em 12/8/2013).

¹⁸ Cfr. Instituto Nacional de Estatística, I.P., Estatísticas do Emprego 2013 – 2º trimestre de 2013, Lisboa, 2013

¹⁹ Relativamente aos dados fornecidos pelos Centros de Emprego, aparentemente “o aumento do total de diplomados inscritos não é mais do que o reflexo do aumento do desemprego, sendo também reflexo do aumento do número de diplomados, não refletindo um aumento significativo da incidência relativa do desemprego entre os diplomados” (Cardoso et al., 2012, p.54).

outros parceiros sociais, empregadores, famílias, estudantes, diplomados e docentes se pronunciem sobre o tema, para além do interesse científico sobre o tema.

As próprias Universidades são, de acordo com o RJIES²⁰, obrigadas a disponibilizar publicamente “informação precisa e suficiente” sobre, entre outros aspetos, “empregabilidade dos ciclos de estudos ministrados” (Art. 162º), tendo o seu “relatório anual consolidado sobre as suas atividades” de dar conta, entre outros aspetos, “Da empregabilidade dos seus diplomados” (Art. 159º), sendo esta informação também levada em conta nos processos de acreditação e de avaliação pela Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior (A3ES), sendo este último processo, no futuro, ponderado no financiamento das Universidades.

Também o Sistema Interno de Garantia da Qualidade leva em conta a informação sobre a empregabilidade dos diplomados, sendo que o fator empregabilidade também passou a ser ponderado na definição do número de vagas por curso, a partir do ano letivo 2012/2013 (Art. 7º do Despacho do Secretário de Estado do Ensino Superior, de 11/6/2012)²¹, pelo que a temática da empregabilidade entrou também no léxico da gestão das Universidades²², nem sempre conceptualmente e operacionalmente bem acautelado.

1.2. O conceito de empregabilidade

Na literatura, verifica-se consenso sobre a complexidade do conceito de “empregabilidade”, não obstante as diversas abordagens teóricas²³: como predisposição intra pessoal (Harvey e Locke, 2002), como capacidade de uma pessoa entrar no mercado de trabalho e manter-se empregada (Hillage e Pollard, 1998), como fator probabilístico (Brown et al., 2002) ou como capacidade de encontrar um emprego, mantê-lo e ser capaz de se movimentar no mercado de trabalho (Bologna Follow-up Group, 2007). Acresce, ainda, em complexidade porque depende quer de características de contexto, quer de características individuais.

Duma pesquisa na internet com o assunto “empregabilidade” (1.140.000 resultados em 15/8/2013) ou “definição de empregabilidade” (180.000 resultados em 15/8/2013), resultaram informações tão diversas como:

²⁰ Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro (Regime jurídico das instituições de ensino superior), publicada no Diário da República, 1.ª série — N.º 174, pp.6358-6389).

²¹ Fonte: Retirado de http://www.dges.mctes.pt/NR/rdonlyres/C1B9A6D8-DA9D-4480-901C-812427F76969/6107/Despacho11_06_2012.pdf, em 12/8/2013.

²² No estudo sobre Empregabilidade e Ensino Superior em Portugal, os autores concluem da análise qualitativa realizada que “a empregabilidade é mais um argumento para justificar a entrada do que para legitimar a saída” (Cardoso et al., 2012, p.126).

²³ Fonte: Retirado de <http://www.qualityresearchinternational.com/glossary/employability.htm>, em 15/8/2013.

- “A empregabilidade baseia-se numa recente nomenclatura dada à capacidade de adequação do profissional às novas necessidades e dinâmica dos novos mercados de trabalho. Com o advento das novas tecnologias, globalização da produção, abertura das economias, internacionalização do capital e as constantes mudanças que vêm afetando o ambiente das organizações, surge a necessidade de adaptação a tais fatores por parte dos empresários e profissionais.

O termo empregabilidade foi criado por José Augusto Minarelli, no fim dos anos 90. Remete à capacidade de um profissional estar empregado, mas muito mais do que isso, à capacidade do profissional de ter a sua carreira protegida dos riscos inerentes ao Mercado de Trabalho.” (Fonte: Retirado de <http://pt.wikipedia.org/wiki/Empregabilidade>, em 15/8/2013);

- “Os profissionais de Recursos Humanos referem-se à empregabilidade como um conjunto de competências que junta atitudes, aptidões, curriculum e qualidades pessoais para trabalhar em equipa.” (Fonte: Retirado de <http://carreiras.universia.pt/mercado-laboral/empregabilidade/>, em 15/8/2013);
- “A definição mais simples de empregabilidade é a capacidade de conseguir um emprego e manter-se nele. No entanto, como tudo na vida, há um sentido mais amplo a ser entendido e transformado em prática. Empregabilidade deve ser vista como tudo o que cada pessoa pode e deve fazer para ser melhor profissional. Atualmente, não basta ser competente. É fundamental que o profissional saiba manter suas condições de empregabilidade e diferenciar dos demais profissionais da mesma área.” (Fonte: Retirado de <http://profissaoatitude.blogspot.pt/2007/11/empregabilidade-conceito-e-prtica.html>, em 15/8/2013);
- “Empregabilidade vem do inglês *Employability* e significa o conjunto de conhecimentos, habilidades e comportamentos que tornam um executivo/profissional importante não apenas para sua organização, mas para toda e qualquer empresa; são características que transcendem à organização, pois atendem às necessidades do mercado de executivos/profissionais como um todo.

O tema proposto surgiu a partir de uma exigência do mercado atual pela busca de profissionais cada vez mais competentes, atualizados e preparados para atuar nas organizações. Porque o mercado de trabalho, cada vez mais competitivo, busca profissionais com habilidades e competências renovadas. (Fonte: Retirado de <http://blog.kombo.com.br/candidato/2009/01/28/o-que-e-empregabilidade/>, em 15/8/2013).

Em termos globais, verifica-se que o termo é utilizado para se referir a características do indivíduo/trabalhador/ativo no mercado de trabalho, como sendo relevante face às características do contexto atual, como um processo e não um estado, que necessita atualização e como sendo relevante para o sucesso profissional do indivíduo e para o sucesso das organizações.

Grazier “identifica sete noções diferentes de empregabilidade: empregabilidade dicotómica, empregabilidade sócio-médica, empregabilidade como política da força de trabalho, empregabilidade fluxo, empregabilidade como performance esperada no mercado de trabalho, empregabilidade de iniciativa e empregabilidade interactiva” (Grazier, citado em Alves, 2007, p.61).

Na literatura anglo-saxónica é comum a utilização de termos como *core skills*, *key skills*, *common skills*, *transferable skills*, *essential skills*, *functional skills*, *skills for life*, *generic skills* e *enterprise skills* referindo-se a competências ou atributos promotores da empregabilidade (Lowden et al. 2011, p.4)²⁴.

Em Portugal, a temática da “empregabilidade dos diplomados do ensino superior” atingiu alguma visibilidade social e vai assumindo contornos de cientificidade, com alguns estudos realizados (e.g., Alves, 2000²⁵; ODES, 2002²⁶; Gaio Alves, 2003, Neves (Coord.), Cabral-Cardoso, Estevão e Silva, 2006, GPEARI/MCTES, 2007²⁷, Paulino, Coimbra e Gonçalves, 2010 e Cardoso et al., 2012), sendo usual, nos últimos tempos, a utilização, nomeadamente no contexto das Universidades, do conceito de “empregabilidade” (ou, nalguns casos, meramente a expressão, uma vez que a sua operacionalização não é enquadrada em nenhum modelo teórico), nem sempre com significado equivalente.

No estudo sobre Empregabilidade e Ensino Superior em Portugal, esta diversidade de utilização da expressão levou os autores a clarificar que abordam a temática da empregabilidade e ensino superior em Portugal com base em 3 noções:

- “Empregabilidade individual, ou seja, a potencial capacidade do indivíduo se inserir no mercado de trabalho e de nele se manter (mesmo que em mobilidade de emprego), a qual não depende apenas da reputação e valor da sua formação ou qualificação formal, mas também de outros factores associados à sua biografia, tais como a detenção de formação não formal e informal, ou de capital social pessoal e familiar, por exemplo;

²⁴ Na literatura, encontram-se reflexões sobre a relação entre o pensamento neoliberal e a manutenção e reforço desta perspetiva individual da empregabilidade (Alves, 2007).

²⁵ Foram publicados estudos equivalentes em 2005 e 2011.

²⁶ Citado por Cardoso *et.al*, 2012, p.9.

²⁷ Estudo repetido, semestralmente, em 2008, 2009 e 2010.

- Empregabilidade institucional, ou seja, a potencial capacidade de uma instituição do ensino superior atrair emprego para os seus estudantes, em função da reputação e do valor da formação que a instituição fornece no mercado de trabalho e das relações de cooperação que mantém com associações profissionais representativas;
- Empregabilidade contextual, ou seja, a potencial capacidade de articulação entre ofertas formativas e estruturas produtivas, tendo em atenção as oportunidades ou restrições conjunturais ditadas por fatores externos que condicionam a ação de indivíduos e instituições” (Cardoso et al., 2012, pp.13-14).

O termo “empregabilidade” tem sido utilizado em diversas áreas, como as políticas públicas e o emprego, o aconselhamento profissional a pessoas com deficiência ou a economia (Fugate et al., 2004, p.16; Forrier e Sels, 2003).

M. Fugate coloca-o historicamente como tema de investigação das áreas da reabilitação vocacional ou da avaliação de potencial e seleção, sendo considerados com empregabilidade/empregáveis os indivíduos capazes de demonstrar um nível básico de funcionamento ou de capacidades para desempenhar uma determinada função, ou cujo perfil de competências e experiência correspondia ao perfil de exigências de uma determinada função, i.e., centravam-se no grau de encaixe indivíduo-função, em termos de perfil estável de KSA’s (*knowledge, skills, and abilities*), perspetiva incongruente com o grau de incerteza do atual mercado de trabalho (Fugate, 2006).

Grazier reforça a utilização do termo tendo como referência os desempregados e a gestão do desemprego, mais centrada no indivíduo ou, com a evolução dos tempos, mais no contexto (citado por Alves, 2007).

M. Fugate considera que, face à rápida obsolescência dos saberes e às rápidas mudanças que se verificam no mercado de trabalho, o que faz sentido, ao invés de um perfil estático de KSA’s, é operacionalizar e medir a empregabilidade em termos de características individuais que promovem a adaptabilidade²⁸ ao trabalho (Fugate, 2006).

Quando se trata de uma população de diplomados do ensino superior, surgem também algumas definições de empregabilidade: “[Empregabilidade é] um conjunto de realizações, capacidades, entendimentos e atributos pessoais que aumentam a probabilidade de o diplomado obter um emprego e ser bem sucedido nas ocupações escolhidas, o que beneficia os próprios, a força de trabalho, a comunidade e a economia”. Acrescentam os autores que “Empregabilidade deriva de aprendizagem complexa (...), é um conjunto de capacidades ou

²⁸ Na revisão bibliográfica efetuada, verificou-se que o conceito de adaptabilidade também é explorado no que concerne à capacidade de o indivíduo lidar com as mudanças inevitáveis no mundo do trabalho (Dam, 2013), mas considerou-se mais ajustado não desenvolver esta abordagem teórica no âmbito desta dissertação.

realizações que constituem uma condição necessária, mas não suficiente, para a obtenção de emprego (que depende, nomeadamente, no estado atual da economia) e é consideravelmente mais complexo do que alguns defensores dos 'core skills', dos 'skills chave' ou dos 'skill transferíveis', e é fortemente alinhado com a valorização académica da boa aprendizagem” (Yorke (2004) citado por Lowden et al., 2011, p.5).

Verificou-se, ainda, que a complexidade do tema empregabilidade (e sua consequente avaliação, nomeadamente pelas instituições de ensino superior), decorre da sua inter-relação com inúmeras variáveis de contexto, não apenas socioeconómica, mas do contexto académico e científico,²⁹ mas considerou-se não relevante sistematizar este aspeto no âmbito deste estudo.

Em síntese, e do ponto de vista conceptual, considera-se pertinente levantar as seguintes questões:

- Embora estas diferentes perspetivas e utilizações tenham dado visibilidade à palavra “empregabilidade” não a terão, eventualmente, banalizado como conceito?
- Se o conceito de “empregabilidade” tem a sua origem dentro do contexto da psicologia das organizações, relativa à capacidade de os ativos se adaptarem às diversas mudanças intra e extra organizacionais, será ajustada a sua utilização nos estudos da integração de recém diplomados na vida ativa, tanto mais sem analisar o contexto organizacional ou de mercado em que estão inseridos? Será que os estudos feitos atualmente pelas instituições de ensino superior promovem a real empregabilidade dos seus diplomados ou apenas apresentam uma imagem fixa de um momento, i.e., da sua inserção no mercado de trabalho³⁰? Poder-se-á dizer que os estudos de empregabilidade dos diplomados são fotografias analógicas quando o necessário seria um vídeo em 3D?

1.2.1. Conceptualização disposicional da empregabilidade

Face ao dinamismo do mundo em que vivemos, também aos trabalhadores (e às organizações) é exigida uma capacidade de adaptação e mudança permanentes, quer dentro da mesma organização ou função, que entre organizações ou funções. Os indivíduos têm de ser capazes de gerir a mudança – quer de si próprios, quer dos contextos (Fugate et al., 2004, p.15) – para serem bem sucedidos na sua carreira.

²⁹ Cfr. Sarrico, Cláudia et al., A Eficiência Formativa e a Empregabilidade no Ensino Superior, Lisboa, Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior, Coleção/Série A3ES Readings nº8, 2013 (Fonte: Retirado de http://www.a3es.pt/sites/default/files/R8_EFICIENCIA.pdf, em 12/8/2013)

³⁰ Considera-se “inserção no mercado de trabalho” como o definido na Terminologia de Formação Profissional: “Processo inicial de integração no mercado de trabalho” (CIME, 2001).

No seguimento de vários estudos, que evidenciam a relevância da postura de adaptabilidade pró-ativa (ao invés da tradicional perspectiva reativa) do trabalhador a este contexto de mudança, os referidos autores sustentam, na revisão bibliográfica e na comparação com outros constructos e variáveis, a proposta de conceptualização disposicional da empregabilidade (Fugate et al., 2004), definida como uma constelação multidimensional de características individuais que predispõem o trabalhador a, proativamente, se adaptar aos seus contextos laborais e de carreira (Fugate e Kinicki, 2008), facilitando, assim, a identificação de oportunidades, intra e inter organizações, tendo os autores, inclusivamente, desenvolvido e validado uma medida disposicional da empregabilidade (DME), com 25 itens.

Saliente-se que esta conceptualização está ancorada na psicologia das organizações, sendo uma perspectiva do indivíduo em contexto organizacional, não como diplomado do ensino superior ou como neófito no mercado de trabalho, que é a perspectiva adotada pelos estudos realizados nas Universidades e Escolas, pelo que adiante será retomada esta questão.

Aliás, esta ancoragem no contexto da organização e do trabalho é defendida, pelos autores, como uma mais-valia em relação às abordagens anteriores da empregabilidade (ou adaptabilidade), dado que permite uma mensuração mais concreta e objetiva, em virtude da especificação situacional da relação entre indicadores e resultados, permitindo melhores comparações da relação causa-efeito e posterior generalização mais robusta. Inclusive, procuram relações entre os resultados na DME e as reações dos trabalhadores à mudança organizacional (Fugate e Kinicki, 2008), temática com desenvolvimentos recentes³¹.

Os autores apresentam o constructo de empregabilidade como o resultado de um conjunto de dimensões centradas no indivíduo, que se combinam sinergicamente no sentido de o ajudar a lidar com as inúmeras mudanças com que se deparará (Fugate et al., 2004). Defendem que “a empregabilidade é um constructo psico-social que incorpora características individuais que promovem a cognição e o comportamento e afetam e melhoram a interface indivíduo-trabalho” (Fugate et al., 2004, p.15). É uma predisposição do indivíduo para lidar (e antecipar) com situações de mudança, no sentido de estar preparado para identificar oportunidades de carreira. O constructo centra-se maioritariamente em fatores internos: identidade profissional/de carreira, adaptabilidade individual e capital social e humano³² (Fugate et al., 2004, p.19), que os autores musculam em diversa revisão bibliográfica³³.

³¹ Cfr.S. Oreg, A. Michel e R. Todnem (Ed.) (2013). *The Psychology of Organizational Change: viewing change from the employee's perspective*. Cambridge: Cambridge University Press.

³² Tradução livre de “career identity, personal adaptability, and social and human capital”.

³³ Não estando no âmbito deste trabalho, considera-se, contudo, que seria de interesse comparar algumas das variáveis em que os autores sustentam o constructo com as consideradas competências ou *skills* do século XXI. Aparentemente, há muitas em comum, o que é expectável dada a relação entre as temáticas.

Em 2008, num refinamento desta perspetiva, são identificadas cinco dimensões críticas da empregabilidade disposicional (o fator de 2º ordem mais elevado que representa o que é comum às dimensões independentes latentes) (Fugate e Kinicki, 2008, pp.506-508), que devem ser consideradas conjuntamente:

1. abertura à mudança no trabalho (suporta a flexibilidade em situações de incerteza e facilita a aprendizagem permanente);
2. resiliência no trabalho e na carreira (sustentada em atitudes de autoavaliação positiva e otimismo);
3. proatividade no trabalho e na carreira (é semelhante ao *coping* proativo, i.e., proativamente identificar fatores de stress e adquirir competências e recursos para os enfrentar, caso venham a acontecer);
4. motivação profissional/na carreira (relaciona-se com objetivos de carreira, planeamento e uma orientação para a aprendizagem);
5. identidade profissional/de carreira (é a base cognitiva da empregabilidade disposicional, é o que dá sentido às várias experiências profissionais e permite uma projeção no futuro).

Segundo os autores, esta perspetiva tem um elevado potencial de prognóstico na gestão de carreiras, na procura de emprego e no comportamento organizacional pois, tal como os indivíduos, também as organizações têm de ser adaptáveis e proativas para sobreviver no contexto atual de mudança permanente.

Em contraste com outras perspetivas proativas da empregabilidade, os autores defendem que se trata de um traço disposicional, precursor ou preditor de comportamentos de iniciativa e de adaptação, mas não descreve os comportamentos reais. Assim sendo, a empregabilidade disposicional deriva de um conjunto de características que contribuem para a adaptabilidade de carreira e promove o desenvolvimento de competências, ao invés de descrever os comportamentos reais e as próprias competências (Fugate e Kinicki, 2008, pp.508-509).

Dado que a “disposição” segue o indivíduo para qualquer situação, tem um potencial de aplicação mais alargado do que os comportamentos, conhecimentos ou competências (perfis fixos) que variam em função das tarefas ou das situações.

1.2.2. Estudo da Empregabilidade: Estado vs. Processo

Da revisão bibliográfica e da reflexão sobre o estudo da empregabilidade, em geral, e o estudo da empregabilidade dos diplomados do ensino superior, em particular, parece clara a sua natureza dinâmica, coerente também com o dinamismo e imprevisibilidade das mudanças

internas e externas com que o trabalhador dos nossos dias se defronta, e com a ligação desta temática à necessidade de aprendizagem ao longo da vida.

De facto, se a empregabilidade é a capacidade de os indivíduos gerirem a mudança – quer de si próprios, quer dos contextos (Fugate et al., 2004) - para serem bem sucedidos na sua carreira, ou se é considerada como a capacidade de encontrar um emprego, mante-lo e ser capaz de se movimentar no mercado de trabalho (Bologna Follow-up Group, 2007), ou ainda como a capacidade adicional de criar emprego³⁴, é claramente mais um processo do que um estado.

A própria conceptualização da empregabilidade disposicional, por confronto à visão clássica centrada no grau de encaixe indivíduo-função em termos de perfil estável de KSA's (Fugate, 2006), indicia a natureza não estática do fenómeno. De facto, ter alta empregabilidade não garante estar empregado (Fugate et al., 2004, p.16), mas predispõe o indivíduo para gerir fatores de contexto e identificar oportunidade de emprego.

Contudo, a metodologia de recolha dos dados utilizados nesta dissertação não é sensível a esta natureza processual, compaginando-se mais com o significado do termo “empregabilidade” referido por N. Alves, citando Grazier: “A empregabilidade como performance esperada no mercado de trabalho surge, assim, como uma noção descritiva, usada internacionalmente, para avaliar o sucesso ou fracasso de uma medida de política de emprego ou de formação, através do cálculo do tempo despendido até à obtenção de um emprego, do número de dias de permanência nesse emprego e da remuneração auferida. Esta noção de empregabilidade, de cariz marcadamente instrumental, é sinónimo da “capacidade para obter um rendimento no mercado de trabalho” (Alves, 2007, p.61).

Considera-se, assim, esta metodologia insuficiente, pois apenas permite uma fotografia do estado desses diplomados num determinado momento (normalmente 6 meses a 1 anos após terminarem o curso), não tendo a amostra de respondentes dimensão para extrapolar para a população dos diplomados de cada curso (a taxa média de resposta tem sido de 33,81%, não sendo igual em todos os sete cursos ministrados na instituição de ensino superior em causa), como será referido adiante. É a visão possível de curto prazo da sua situação face ao emprego, não da sua empregabilidade.

Propõe-se um Plano de Formação na área comportamental para estudantes finalistas, no sentido de promover o desenvolvimento de atitudes, comportamentos e competências facilitadoras da sua integração no mercado de trabalho (o estado que é possível de ser

³⁴ Abordagem comum no relacionamento que atualmente as instituições de ensino superior fazem entre empreendedorismo e empregabilidade.

avaliado pelas Universidades através da metodologia do Inquérito) e promotoras da sua empregabilidade (como processo), respeitado a individualidade e organizando recursos internos do indivíduo que facilitem a construção da vida num contexto de imprevisibilidade (Duarte, 2011).

1.3. A Formação como instrumento privilegiado para o desenvolvimento de competências

As mudanças paradigmáticas que se vivem hoje nas organizações (quer a nível tecnológico, quer de organização do trabalho e da complexidade das tarefas), exigem uma alteração de comportamentos de todos os atores, ou seja, em última análise, uma mudança cultural.

Face a esta nova realidade, é consensual que a solução deste desafio se encontra na Educação³⁵ e na Formação, formas privilegiadas de resposta às mudanças e à necessidade de um *up-grading* de qualificações e competências dos ativos (Camara, Guerra e Rodrigues, 1997; Boterf, 1989; Madureira, 2006).

Os documentos da Comunidade Europeia têm vindo a alertar os países membros de que “A educação e a formação constituem uma força coesiva do desenvolvimento económico e social que incide em todas as esferas do desenvolvimento da Comunidade Europeia (...) nomeadamente nos domínios do desenvolvimento regional, crescimento industrial e inovação e da investigação e desenvolvimento tecnológico. (...) Sem investimento nas qualificações e na versatilidade da força de trabalho atual e futura, a Comunidade não será competitiva a nível mundial” (Relatório da Comissão da Comunidade Europeia, maio de 1993). Este paradigma foi claramente defendido na Estratégia de Lisboa (EU, 2000), e reafirmado na Estratégia Europa 2020, em 2010, com as respetivas operacionalizações em diversa legislação e políticas públicas nacionais.

De facto, como é referido no Livro Branco sobre a Educação e a Formação, é reconhecida “a necessidade de uma formação polivalente com base em conhecimentos alargados, que desenvolva a autonomia e incite a “aprender a aprender” ao longo da vida. (...) a aquisição de conhecimentos e competências deve ser acompanhada pela educação do carácter, a abertura cultural e o despertar da responsabilidade social” (CCE, 1995, p.14).

³⁵Considera-se “educação” como o definido na Terminologia de Formação Profissional: “Conjunto de acções e de influências tendentes a criar e desenvolver no indivíduo aptidões, conhecimentos, competências, atitudes e um comportamento que visa o desenvolvimento global da sua personalidade, a sua integração na sociedade e o seu empenhamento na transformação progressiva dessa sociedade” (CIME, 2001).

Este documento, tal como os vários Livros Brancos, pretende ser uma recolha de reflexões e diretrizes para o futuro de determinadas áreas, neste caso a formação e a educação. E, neste sentido, é referido que “No mundo moderno, o conhecimento em sentido lato pode ser definido como uma acumulação de saberes fundamentais, de competências técnicas e de aptidões sociais. (...) As aptidões sociais englobam as capacidades relacionais, o comportamento no trabalho e toda uma gama de competências que correspondem ao nível de responsabilidade ocupado: a capacidade de cooperar, de trabalhar em equipa, a criatividade, a procura da qualidade” (CCE, 1995, p.17).

Quando se refere à natureza da formação mais ajustada a uma organização orientada para a qualidade, refere “Nas empresas mais avançadas e mais produtivas são cada vez menos organizadas em torno da aquisição de competências relacionadas com uma tarefa específica e mesmo com um emprego bem definido” (CCE, 1995, p.25).

É de salientar que “Os objectivos da formação passam a situar-se para além da aquisição de conhecimentos e técnicas de aplicação (...) reclamam a aquisição de posturas pessoais que (...) só se adquirem ou desenvolvem com a reflexão e integração das experiências da vida (saberes experienciais), de passagem por situações marcantes (formativas), de tomada de consciência sobre si. (...) têm a ver (...) mais com o “saber-pensar” e “saber-ser”. (...) competências de ‘3ª dimensão’ que ajudam a adaptação mais rápida e melhor a novas situações, desenvolvendo o “aprender a aprender”, a pensar, a ser capaz de modificar atitudes de relação, critérios de apreciação, conhecer o sentido da evolução e dos dinamismos colectivos” (Ambrósio, 1992).

Além disso, dado que as novas exigências só serão respondidas mediante formação contínua ou formação ao longo da vida, i.e., os indivíduos “têm necessidade de se reciclarem periodicamente e de forma mais estruturada do que no passado” (IRDAC, 1991), tal significa que os indivíduos terão de investir na sua educação permanente mas, também, que as organizações devem criar condições qualificantes ao nível da organização do trabalho, tornando-se elas próprias um local de aprendizagem (Drucker, 2000) - a “organização que aprende” (Senge, 1990). É a dupla dimensão da qualificação: individual e coletiva (Boterf, 1989), que implica que a organização favoreça a comunicação e multiplique as ocasiões de intercâmbios.

O desafio dos próximos anos será consubstanciado, fundamentalmente, pelos domínios da qualidade, da produtividade e da inovação, partindo do valor acrescentado que for investido nas pessoas, desde que coadjuvado pelas adequadas estratégias de gestão e organização do

trabalho, que permitem aos operacionais aplicar o que aprendem nas ações de formação (Meignant, 1991).

Embora não possa constituir-se como panaceia para todos os problemas, são as ações de formação³⁶ na área comportamental, também designada como formação para a mudança (Madureira, 2006, p.54), que permitem responder àquelas que são as necessidades que as rápidas mudanças no trabalho implicam: novas formas de pensar e de agir, que consigam lidar com a complexidade intrínseca às situações-problema dos dias de hoje.

A formação na área comportamental não é nem a “variável independente”, nem a “variável dependente” de um processo de mudança: é a variável intermédia que permite desenvolver estas competências transversais ou de 3ª dimensão.

A produção cognitiva requer formas mais flexíveis de organização, que permitam um maior reconhecimento da autonomia pessoal e da auto-orientação intelectual. Estas competências são, portanto, não instrumentos imediatos, mas as mediadoras de todos os comportamentos, de teor técnico ou não (CEDEFOP, 2000)³⁷.

A capacidade de aprender e a aquisição dos saberes fundamentais passarão a situar cada vez melhor os indivíduos nas relações sociais - é a “relação cognitiva” – tendo a formação e a educação um papel privilegiado neste processo (CCE, 1995, p.6).

Estas mudanças paradigmáticas, e as consequentes mudanças processuais necessárias à evolução das organizações, gerarão um paradoxo, neste momento comum a quase todos os setores de atividade, dado o "estado de arte" que vivemos a nível da gestão da incerteza e da complexidade: o da necessidade de acelerar uma mudança também qualitativa (quase radical) que, pela sua própria natureza, é um processo lento - como a todas as mudanças, estão subjacentes processos de aprendizagem³⁸ que implicam novas aquisições e consolidação das mesmas, através da reestruturação dos quadros mentais de cada ator, o que, podendo ser acelerado recorrendo a pedagogias ativas e, o mais possível, adaptadas às necessidades e estruturas cognitivas dos destinatários, têm o seu próprio ritmo que, eventualmente, poderá não corresponder ao ritmo técnico desejável.

Assim sendo, a formação na área comportamental consubstancia-se como catalisador de todo o processo de mudança, que atravessa transversalmente todos os processos de

³⁶ Considera-se “ação de formação” como o definido na Terminologia de Formação Profissional: “Actividade concreta de formação que visa atingir objectivos de formação previamente definidos” (CIME, 2001).

³⁷ CEDEFOP (2000). *Formación Profesional-Revista Europea*, nº19, enero-abril, pp.33-42.

³⁸ Considera-se “aprendizagem” como o definido na Terminologia de Formação Profissional: “Processo integrado em que um indivíduo se mobiliza no sentido de uma mudança, nos domínios cognitivo, psicomotor e/ou afectivo” (CIME, 2001).

aprendizagem, constituindo, por isso, um instrumento privilegiado para o desenvolvimento de competências.

Aparentemente, a implementação da Declaração de Bolonha (EU, 1999) nas instituições de ensino superior portuguesas constituiu-se como uma janela de oportunidade para uma relação virtuosa com a área da formação: a utilização de conceitos da área da formação, procurando associar educação e formação, integrando diretamente no ensino superior a componente de empregabilidade dos diplomados e de preparação para a inclusão na vida ativa, a comparação com práticas de outras instituições de ensino superior europeias e o registo de experiências extracurriculares no suplemento ao diploma.

Esta janela tornou-se ainda mais aberta face ao Quadro Europeu de Qualificações para a Aprendizagem ao Longo da Vida, cujos níveis 5 a 8 correspondem aos descritores do ensino superior acordados sob a alçada do Processo de Bolonha, que definem como resultados da aprendizagem competências orientadas para o mercado de trabalho e o empreendedorismo, relacionadas com as referidas no perfil dos trabalhadores do século XXI (CE, 2009).

O Plano de Formação apresentado nesta dissertação pretende constituir-se como o momento e o espaço, protegidos, para promoção do autoconhecimento, da reflexão crítica sobre si e sobre o seu plano de carreira, um espaço de experimentação, de afirmação da sua individualidade, numa perspetiva de autoconstrução (Duarte, 2012), que permita ao indivíduo desenvolver competências e organizar recursos internos que facilitem a sua empregabilidade.

Trazer o indivíduo para o centro da promoção da empregabilidade é fundamental, pois a capacidade de lidar com o mercado de trabalho do século XXI depende da sua vontade, da sua motivação, do seu contexto, da sua história de vida, dos seus recursos internos e da articulação dos seus diversos papéis – é a construção da vida, onde o psicólogo pode ter um papel de facilitador (Duarte, 2011).

II. MÉTODO

A necessidade de se produzirem dados relativos à empregabilidade dos diplomados³⁹ da instituição de ensino superior público onde os dados foram recolhidos, começou por se fazer sentir no âmbito da realização dos relatórios institucionais de autoavaliação e dos processos de acreditação dos diversos cursos na respetiva Ordem Profissional.

Desde 2001, procurou-se acompanhar o percurso de integração dos seus recém-diplomados na vida ativa, utilizando a metodologia do Inquérito, aplicado anualmente aos diplomados no

³⁹ Nos estudos realizados pela Escola, entre 2001 e 2007, não era utilizado o termo “empregabilidade” mas sim indicadores sobre percursos de integração profissional dos licenciados. O termo empregabilidade passou a ser utilizado nos estudos realizados pela Reitoria.

período imediatamente a seguir ao término da sua formação (licenciatura entre 2001 e 2008, e 1º e 2º ciclos a partir de 2009)⁴⁰.

2.1. Participantes

Os participantes são diplomados de sete cursos de uma instituição de ensino superior pública na área das engenharias, arquitetura paisagista e biologia, com grau correspondente à licenciatura pré-Bolonha entre os anos 2001 e 2008, e diplomados pós-Bolonha nos anos 2009 a 2011, com grau correspondente ao 1º e ao 2º ciclos.

No Quadro I apresenta-se o universo de observação, constituído pelos totais de respostas completas ao Inquérito por parte dos diplomados dos sete cursos, nesse ano. Em nenhum ano se garantiu a representatividade das respostas por cada um dos sete cursos.

Quadro I – Número de diplomados Participantes, por ano de finalização do curso

2001 2002	2003	2004	2005	2006	2007	2006- 2008	2009	2010	2011
140	65	82	57	67	74	247	39	102	195

2.2. Instrumento

É utilizado o Inquérito como instrumento de recolha de dados.

Entre 2001 e 2007, o Inquérito aplicado aos diplomados foi elaborado pelo serviço responsável, na Escola, pelas Saídas Profissionais. A partir daí, o Inquérito foi elaborado pela Reitoria da Universidade.

Aos diplomados entre 2006 e 2008 foi aplicado um Inquérito resultante do consenso dos membros do grupo de trabalho, representantes das sete Escolas da Universidade. Aos diplomados entre 2009 e 2011 foi aplicado um Inquérito resultante de adaptações e melhorias dos Inquéritos anteriores.

Entre 2001 e 2004, o Inquérito aplicado aos diplomados era constituído por 32 questões que, para além da identificação do participante, pretendiam avaliar o “grau de satisfação com o curso”, o “tempo médio de ingresso no mercado de trabalho”, a “adequabilidade da formação académica à profissão desempenhada”, a “mobilidade profissional” e o “grau de satisfação com o percurso profissional”. A partir de 2005, passou a recolher-se também informação sobre a satisfação com o serviço de apoio à inserção profissional, que a Escola oferecia.

⁴⁰ Os estudos estão disponíveis, em acesso condicionado, em <http://www.isa.utl.pt/home/node/673>.

Em 2007, o Inquérito aplicado aos diplomados era constituído por 48 questões, organizadas em 8 grandes grupos, a saber: I. Caracterização Social, II. Percurso Académico, III. Grau de Satisfação com o Curso, IV. Formação Pós-Graduada, V. Percurso Profissional, VI. Situação face ao emprego, VII. Grau de satisfação com o percurso profissional e VIII. Competências-chave no Mercado de Trabalho (Cfr. Inquérito utilizado em 2007, no Anexo I).

De notar que surge, pela primeira vez, a utilização do conceito de “competência”, avaliada de forma não estruturada e em pergunta aberta (“competências adquiridas na Escola que foram relevantes para a integração profissional”, “competências em *deficit* à saída da Escola” e “competência-chave para o sucesso da integração no mercado de trabalho”).

Entre 2006⁴¹ e 2008, o Inquérito aplicado aos diplomados era constituído por 173 questões (há questões condicionadas, pelo que nem todos os diplomados respondem a todas as questões), agrupadas nos seguintes temas: Caracterização sociodemográfica, Formação Académica, Emprego e Adequação profissional da formação académica (Cfr. Inquérito utilizado para os diplomados entre 2006 e 2008, no Anexo II).

O Inquérito enviado aos diplomados em 2009, 2010 e 2011 era constituído por 86 questões (há questões condicionadas, pelo que nem todos os diplomados respondem a todas as questões), agrupadas nos seguintes temas: Caracterização sociodemográfica, Formação Académica, Emprego e Adequação profissional da formação académica (Cfr. Inquérito aplicado aos diplomados em 2009, no Anexo III, e aos diplomados em 2010 e 2011, no Anexo IV).

No caso do Inquérito aos diplomados em 2006-2008 e 2009, as questões relacionadas com competências (“classificação do contributo da formação recebida para o desenvolvimento das competências”) são fechadas a 14 competências listadas, identificadas, por consenso do grupo de trabalho responsável pelo estudo, como sendo as mais relevantes para a integração no mercado de trabalho. No Inquérito aplicado aos diplomados em 2010 e 2011 foram acrescentadas a esta lista duas competências: Sensibilização para as questões de sustentabilidade (Económica, Ambiental e Social) e Competências Linguísticas.

2.3. Metodologia

Entre 2001 e 2007, o Inquérito foi enviado por correio ou, preferencialmente, por *mail* (em formato Excel), durante os meses de agosto/setembro.

Garantia-se que todos os indivíduos já tinham terminado o curso há pelo menos 6 meses.

⁴¹ Foram enviados Inquéritos aos diplomados em 2006 e 2007 que já tinham sido inquiridos pela Escola.

Os dados e contatos dos diplomados utilizados para envio do Inquérito, fornecidos pelos Serviços Académicos, estavam, nalguns casos, desatualizados, o que contribuía para as baixas taxas de resposta (em média 32,70%).

Aos diplomados entre 2006 e 2008, o Inquérito foi enviado em períodos temporais não normalizados, entre 15 de outubro e 15 de dezembro de 2009, tendo como suporte a plataforma eletrónica *LimeSurvey*, facilitando uma resposta *on-line*. O convite para participar era feito através dos contatos fornecidos pelos Serviços Académicos, sendo efetuados vários reforços ao convite no caso de alunos com endereço de *mail* ou telemóvel.

A mesma metodologia foi seguida na aplicação do Inquérito aos diplomados em 2009, que decorreu entre 15 de dezembro de 2010 e maio de 2011, e aos diplomados em 2010 e 2011, em períodos temporais não especificados.

2.4. Procedimentos

Nos casos dos estudos realizados sobre os diplomados entre 2001 e 2007, a codificação das respostas eram feitas no Inquérito em suporte de papel (quer os remetidos por correio, via RSF, quer os remetidos por *mail* que eram previamente impressos) e seguidamente inseridas numa folha de Excel, excluindo os que não se encontravam completos.

No caso dos estudos realizados sobre os diplomados em 2006-2008, 2009, 2010 e 2011, as respostas *on-line* eram exportadas para uma folha de Excel, após o fecho do Inquérito, sendo excluídos os que não se encontravam completos.

Em todos os estudos, foi utilizada como técnica de análise de dados a estatística descritiva, realizada, entre 2001 e 2007, por Técnicos da Escola. A análise dos dados referentes aos diplomados em 2006-2008, 2009, 2010 e 2011, fornecidos pela Reitoria, é realizada no âmbito desta dissertação.

2.5. Análise e Discussão dos Resultados

Da análise dos resultados, ressalta uma taxa global média de resposta de 33,81%, não homogénea nos sete cursos, pelo que, nesta dissertação, os resultados analisados são tomados como um todo, referindo-se aos diplomados naquele ano, sem a sua distinção por curso.

A taxa de resposta ao Inquérito nestes vários estudos está expressa na Figura I.

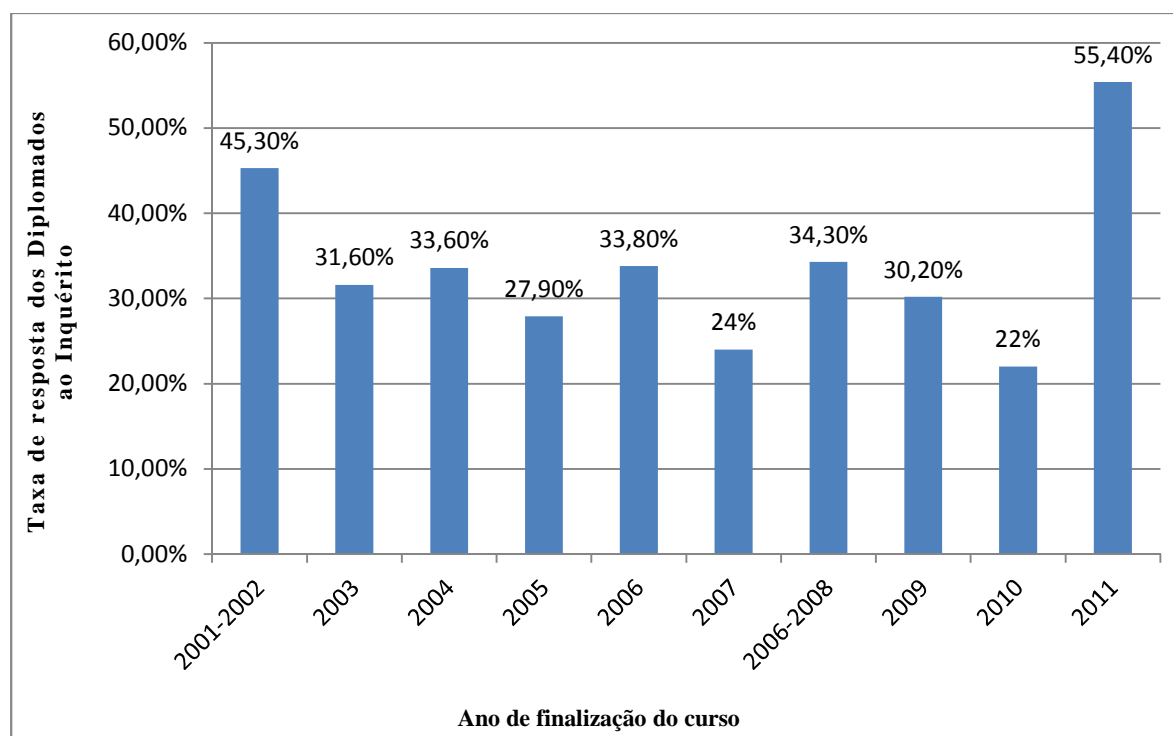


Figura I – Taxa de resposta dos diplomados ao Inquérito, por ano de finalização do curso

Entre 2001 e 2007, a informação recolhida mais valorizada pela Escola era o curto espaço (cerca de 6 meses) entre a finalização do curso e o 1º emprego, a taxa de emprego/desemprego por curso (embora tomada de forma muito cautelosa, dado não ser garantida a representatividade relativa de cada curso) e a satisfação com o curso, desprezando, aparentemente, um conjunto de outra informação que poderia ser relevante, nomeadamente as questões abertas sobre as lacunas do curso, para suporte ao desenvolvimento de atividades que lhes respondessem, para além dos estágios e contactos com empresas, que foram reforçados sobretudo a partir de 2005. Esta é a informação que se considera relevante nesta dissertação e que se sistematiza no Quadro II.

Quadro II – Respostas mais frequentes à questão “Quais as principais lacunas do curso?”, por ano de finalização do curso

Lacunas do Curso mais referidas	Diplomados em 2001-2002	Diplomados em 2003	Diplomados em 2004	Diplomados em 2005	Diplomados em 2006	Diplomados em 2007
Componente prática	55,1%	57%	67%	60,7%	48,4%	38%
Estágios	23,2%	24%	16%	50%	26,6%	33%
Trabalhos/Projetos	9,4%	5%	7%	23,2%	14%	8%

Nos estudos relativos aos diplomados entre 2006-2008 e 2009, a avaliação das lacunas do curso é feita com base em 6 itens pré-definidos (1.Formação Teórica, 2.Formação Prática, 3.Conhecimentos Generalistas, 4.Actualização científica dos conteúdos, 5.Contacto com especialistas de outras áreas de formação e 6. Adequação do curso ao mercado), avaliados numa escala da satisfação de 4 pontos (Nada satisfeito, Pouco satisfeito, Satisfeito ou Muito Satisfeito).

Em 2010 e 2011, é acrescentado um item a esta lista pré-definida: Contacto com profissionais/especialistas da área de formação.

Os resultados mais expressivos, em termos de “Pouco satisfeito” e “Nada satisfeito” com o curso, encontram-se sistematizados no Quadro III.

Quadro III – Itens mais avaliados como “Pouco satisfeito” e “Nada satisfeito”, em resposta à questão “Como avalia os seguintes aspectos do Curso”, por ano de finalização do curso

Itens	Diplomados em 2006-2008	Diplomados em 2009	Diplomados em 2010	Diplomados em 2011
Formação Prática	62,8%	53,8%	60,8%	49,2%
Contacto com especialistas de outras áreas de formação	55,9%	56,4%	63,9%	49,7%
Contacto com profissionais/especialistas da área de formação	-	46,2%	42,2%	41,5%

Face aos resultados obtidos desde 2001, e embora a variação do conteúdo dos Inquéritos não permita uma comparação, considera-se existir um padrão nas áreas consideradas como “lacunas” ou de insatisfação com o curso, que são relevantes para a integração no mercado de trabalho e para a empregabilidade dos diplomados, e que se considera poderem ser minoradas com a frequência das ações de formação integradas no Plano de Formação na área comportamental, apresentado mais adiante.

No que respeita aos Inquéritos aplicados aos diplomados em 2006-2008, 2009, 2010 e 2011, das respostas à questão “classificação do contributo da formação recebida para o desenvolvimento de diversas competências”, avaliado numa escala da satisfação de 4 pontos (Nada satisfeito, Pouco satisfeito, Satisfeito ou Muito Satisfeito), ressaltam algumas competências que os diplomados dizem ter sido pouco ou nada desenvolvidas no curso, tal como expresso no Quadro IV.

Os resultados apresentados nos Quadros II, III e IV não põem em causa o facto de a maioria dos diplomados, que participaram nos estudos de 2001 a 2009, se afirmar satisfeito e muito satisfeito com o seu curso (esta questão foi retirada do último estudo, relativo aos

diplomados em 2010 e 2011). Os resultados apresentados nesta dissertação são tomados como um diagnóstico de necessidades de formação⁴², que se constitui como janela de oportunidade para intervir ao nível da formação na área comportamental, no âmbito de um Plano de Formação extracurricular para finalistas, sem colocar em causa a formação académica-científica que lhes é ministrada, e na perspetiva de promover a sua empregabilidade e o seu sucesso como indivíduos e como profissionais.

Quadro IV - Competências mais avaliadas como “Pouco satisfeito” ou “Nada satisfeito”, em resposta à questão “classificação do contributo da formação recebida para o desenvolvimento de diversas competências”, por ano de finalização do curso

Competências	Diplomados em 2006-2008	Diplomados em 2009	Diplomados em 2010	Diplomados em 2011
Liderança	43,7%	35,9%	28,4%	25,6%
Criatividade	36%	33,3%	32,4%	16,4%
Trabalho em equipa	12,6%	5,1%	4,9%	4,1%
Gestão de Pessoas/Equipas	53,8%	43,6%	37,3%	26,7%
Capacidade de negociação/argumentação	45,3%	33,3%	28,4%	24,1%
Aprendizagem contínua	14,9%	15,4%	9,8%	8,2%

Embora com a consciência das limitações metodológicas que a componente empírica desta dissertação tem, dada a decisão de utilizar os dados já recolhidos no âmbito dos estudos de “empregabilidade” dos diplomados de uma instituição de ensino superior pública, e o facto de não ser possível a comparação linear entre a estrutura e os resultados dos Inquéritos aos diplomados e o constructo de empregabilidade disposicional de M. Fugate (Fugate et al., 2004; Fugate e Kinicki, 2008), procurara-se estabelecer a relação entre as lacunas ou áreas de insatisfação com os cursos, manifestas pelos diplomados, e algumas das competências identificadas pelos autores como inerentes à empregabilidade disposicional (Cfr. Quadro V).

A mesma abordagem é adotada em relação aos *skills* identificados como necessários ao trabalhador do século XXI, e que não são explicitamente contemplados nos planos de estudo da instituição de ensino superior, propondo, então, um plano de formação extracurricular, na área comportamental, que potencie o desenvolvimento dos mesmos (Cfr. Quadro V).

⁴² Considera-se “diagnóstico de necessidades de formação” como o definido na Terminologia de Formação Profissional: “Detecção de carências, a nível individual e/ou colectivo, referentes a conhecimentos, capacidades e comportamentos tendo em vista a elaboração de um plano de formação” (CIME, 2001).

Quadro V - Aspetos individuais relevantes da conceptualização da empregabilidade disposicional e do perfil dos trabalhadores do século XXI, passíveis de desenvolvimento através de formação na área comportamental

Empregabilidade disposicional	Perfil do Trabalhador do século XXI
<ul style="list-style-type: none"> • Abertura à mudança • Resiliência • Otimismo • Proatividade • Motivação • Capacidade de planeamento 	<ul style="list-style-type: none"> • Criatividade • Capacidade de resolução de problemas • Liderança e trabalho em equipa • Capacidade de Comunicação e colaboração/relacionamento interpessoal • Gestão de carreira

Considerando os resultados dos Inquéritos apresentados nos Quadros II, III e IV como necessidades de formação potencialmente respondidas por formação na área comportamental, e o referido no Quadro V como as competências facilitadoras da integração dos diplomados no mercado de trabalho, promotoras da sua empregabilidade e também da sua realização pessoal e profissional, propõe-se um Plano de Formação extracurricular para estudantes finalistas com vista ao desenvolvimento destas competências.

III. PROPOSTA DE PLANO DE FORMAÇÃO NA ÁREA COMPORTAMENTAL, PARA ALUNOS FINALISTAS

3.1. Características

Pretende-se que o Plano de Formação para finalistas se constitua como um projeto piloto com as seguintes características:

- a) Seja um projeto continuado e não casuístico, que possa vir a ser integrado na estratégia maior da Escola ao nível da promoção da empregabilidade dos finalistas e diplomados.
- b) Que seja integrado em atividades extracurriculares, no sentido de ser claro que não está a colocar em causa nem questões pedagógicas, nem científicas, da responsabilidade dos órgãos de gestão da Escola.
- c) Que seja coordenado⁴³ por um Técnico próximo dos órgãos de gestão.

⁴³ Considera-se “coordenador de formação” como o definido na Terminologia de Formação Profissional: “Indivíduo que prepara e assegura a execução de uma ou várias acções de formação, efectuando o planeamento, a programação, a organização, o acompanhamento, o controlo e a avaliação das actividades que integram cada acção de formação” (CIME, 2001).

3.2.Planeamento

Considerando-se “planeamento da formação” como a “Actividade que consiste em ordenar e estruturar as tarefas a desenvolver, de modo a que se alcancem os objectivos previamente fixados para a formação, sendo um processo de organização baseado em perguntas, tais como: o quê, quem, como, onde, porquê, para quê, quando” (CIME, 2001), julgam-se relevantes os seguintes aspetos:

Destinatários: alunos finalistas, preferencialmente do 2º ciclo.⁴⁴ Os alunos interessados poderão frequentar apenas algumas das ações de formação ou todas as ações do Plano, em função dos seus interesses e da sua perceção de competências em *deficit*.

Custo: a definir. Se não houver financiamento, será o estritamente referente aos custos com formador⁴⁵ e com material de apoio e manuais, pois é expectável a cedência de salas equipadas.

Divulgação e seleção dos participantes:

- Divulgação por mail, através da Associação de Estudantes, acompanhada das Fichas de Caracterização das ações de formação e da razão da sua realização, junto com Ficha de Inscrição com dados de identificação e motivação/expectativas face à formação;
- Seleção em função da data de inscrição (dada a relativa homogeneidade da população, não se justificam critérios de seleção com vista a criar os desejáveis grupos homogéneos).

Metodologia: Formação em sala, recorrendo a metodologia ativa⁴⁶.

Avaliação: No final de cada ação será efetuada Avaliação da Satisfação (nível 1) e Avaliação Pedagógica (nível 2). Um ano após o término, pretende-se fazer Avaliação da Transferência para Situações de Trabalho (Nível 3).⁴⁷

⁴⁴ Tendo em conta que, segundo indicadores dos serviços académicos, a maioria dos alunos da instituição continua os seus estudos para o 2º ciclo (tendência também verificada a nível nacional aquando do balanço do Processo de Bolonha) e porque se pretende, de alguma forma ainda não definida, ligar este processo formativo às experiências no mundo do trabalho (estágios, visitas ou dissertações), consideram-se estes os destinatários preferenciais.

⁴⁵ Considera-se “formador” como o definido na Terminologia de Formação Profissional: “Indivíduo qualificado detentor de habilitações académicas e profissionais específicas, cuja intervenção facilita ao formando a aquisição de conhecimentos e/ou desenvolvimento de capacidades, atitudes e formas de comportamento” (CIME, 2001).

⁴⁶ Considera-se “metodologia ativa” aquela em que “a atividade do formando é ela própria considerada como fonte de aprendizagem. Trata-se de implicar a globalidade da pessoa na aprendizagem, tanto intelectual quanto afetivamente e emocionalmente” (Meignant, 1991, p.164).

⁴⁷ Alain Meignant refere 4 níveis de avaliação (Meignant, 1991, p.374), em que o nível 4 é a Avaliação dos Efeitos (ou impacto (CIME, 2001)) da Formação. Os níveis de avaliação mais comuns na formação comportamental são o 1 e o 2, sendo o 3 e o 4 muito pouco comuns, não obstante a sua importância (Madureira, 2006, p.63).

3.3.Fichas de caracterização das ações de formação

O Plano de Formação proposto é constituído pelas seguintes onze ações de formação, cujas Fichas de Caracterização são apresentadas abaixo:

- A Comunicação e o Relacionamento Interpessoal
- Comunicação Assertiva
- Motivação
- Liderança e Gestão de Equipas
- Negociação
- Gestão de Conflitos
- Criatividade e Resolução de Problemas
- Gestão do Tempo
- Gestão do Stress
- Gestão da Mudança
- O Mundo do Trabalho

Nas Fichas de Caracterização são apresentados os grandes temas a serem trabalhados, embora seja apresentado aos formandos o programa detalhado, bem como bibliografia de suporte.

Quadro VI – Fichas de Caracterização das onze ações do Plano de Formação extracurricular na área comportamental, para finalistas do 2º ciclo

A COMUNICAÇÃO E O RELACIONAMENTO INTERPESSOAL – 27 horas
Objetivos Gerais⁴⁸: No final desta ação os participantes deverão ser capazes de: <ul style="list-style-type: none">• Compreender a natureza e complexidade dos processos de comunicação e perceção e as suas implicações no processo de comunicação e relacionamento interpessoal;• Usar as competências desenvolvidas para melhorar a ineficácia natural destes processos.
Objetivos Específicos⁴⁹: <ul style="list-style-type: none">• Compreender a complexidade dos processos psicológicos subjacentes à relação entre os indivíduos (comunicação, perceção social, dinâmica de grupos);• Identificar e compreender os processos psicológicos subjacentes às dificuldades ou distorções no relacionamento com os outros (colegas, chefias e/ou subordinados);• Desenvolver competências que permitam minimizar estas dificuldades ou resolver os “problemas” delas resultantes;• Interpretar e avaliar comportamentos humanos, individuais ou em grupo, no decurso da sua atividade

⁴⁸ “Descrição dos resultados a alcançar com a ação de formação, indicando o que os formandos devem ser capazes de fazer depois de concluída a aprendizagem, assim como as condições em que o devem fazer e os critérios de um nível de actuação aceitável” (CIME, 2001).

⁴⁹ “Descrição dos resultados a alcançar com um determinado conteúdo de formação, indicando o que os formandos devem ser capazes de fazer depois de concluída a aprendizagem, assim como as condições em que o devem fazer e os critérios de um nível de actuação aceitável” (CIME, 2001).

profissional; • Adquirir conhecimentos respeitantes às especificidades do relacionamento em contexto profissional, que permitam melhorar o relacionamento com os outros.
Conteúdos Programáticos⁵⁰: 1. O Indivíduo em Relação com o seu Meio: a complexidade do comportamento humano 2. A Perceção Social: a formação de conceito sobre os outros e os seus enviesamentos 3. A Comunicação como processo subjacente a todo o Relacionamento Interpessoal 4. Técnicas para uma comunicação eficaz 5. Estilos comunicacionais 6. Regras para facilitar a comunicação e o relacionamento interpessoal
COMUNICAÇÃO ASSERTIVA – 15 horas
Objetivos Gerais: No final desta ação os participantes deverão ser capazes de: • Comunicar em situação de tensão utilizando Técnicas de Comunicação Assertiva; • Defender os seus direitos, respeitando os direitos dos outros.
Objetivos Específicos: • Identificar os vários estilos de comunicação e o seu impacto no “Eu” e no “Outro”; • Identificar o seu estilo de comunicação dominante; • Identificar técnicas de comunicação assertiva; • Desenvolver competências para comunicar assertivamente.
Conteúdos Programáticos: 1. O que é a Assertividade 2. A Assertividade no contexto sócio-profissional 3. O papel das cognições no treino assertivo 4. Componentes do Comportamento Assertivo 5. Técnicas de Escuta Ativa
MOTIVAÇÃO – 15 horas
Objetivos Gerais: No final desta ação os participantes deverão ser capazes de: • Reconhecer as forças motivacionais no seu comportamento e qualidade de desempenho.
Objetivos Específicos: • Definição de motivação; • Reconhecer a importância da motivação como fator mobilizador do comportamento; • Interpretar a teoria da Maslow; • Interpretar a teoria de McGregor; • Reconhecer forças motivacionais do seu comportamento e da qualidade do seu desempenho; • Empregar técnica da reavaliação.
Conteúdos Programáticos: 1. Definir motivação 2. Referência ao modelo homeostático na motivação 3. Identificação e caracterização de diferentes tipos de motivos 4. Teoria de Maslow 5. Teoria X e Y de McGregor 6. Motivação para o sucesso 7. Técnica da reavaliação

⁵⁰ “Conjunto estruturado de matérias a desenvolver em cada unidade de formação, acompanhado, designadamente, de objectivos pedagógicos, orientações metodológicas e referências bibliográficas” (CIME, 2001).

LIDERANÇA E GESTÃO DE EQUIPAS – 27 horas

Objetivos Gerais:

No final desta ação os participantes deverão ser capazes de:

- Definir e caracterizar o processo de liderança;
- Identificar, caracterizar e distinguir vários estilos de liderança;
- Distinguir a liderança da gestão e o líder do gestor;
- Identificar e caracterizar os principais efeitos da liderança na produtividade e eficácia organizacional;
- Identificar, descrever e caracterizar vários estilos de liderança.

Objetivos Específicos:

- Reconhecer que a liderança é um fenómeno natural, adaptativo e, em grande medida, passível de ser aprendido;
- Definir uma liderança eficaz, em termos de capacidade de adoção de estilos de liderança adequados à situação;
- Identificar as principais finalidades, funções e tarefas de um líder eficaz;
- Assumir com segurança o papel de chefia e saber aplicar algumas técnicas de liderança;
- Analisar e compreender os fenómenos grupais;
- Avaliar os processos grupais recorrendo a instrumentos adequados;
- Aperfeiçoar as competências implicadas na criação e manutenção de equipas de trabalho eficazes;
- Saber gerir conflitos intragrupais;
- Saber coordenar grupos e conduzir reuniões.

Conteúdos Programáticos:

A liderança

1. Princípios gerais da liderança
2. Líder e Gestor
3. Evolução do conceito de liderança
4. Caracterização da liderança
5. Estilos de liderança
6. As funções do líder moderno

Dinâmica de Grupo

1. O que é um grupo?
2. Que tipos de grupos existem e como se caracterizam?
3. Como evolui um grupo?
4. O que nos motiva a procurar um grupo?
5. Normas e papéis
6. Processos de interação
7. Sociometria e coesão de grupo
8. Performance do grupo
9. Fatores Contextuais
10. Fatores Contingenciais
11. Gestão de conflitos
12. Coordenação de um grupo e condução de reuniões
13. Como promover a eficácia e eficiência de um grupo?

NEGOCIAÇÃO – 21 horas

Objetivos Gerais:

No final desta ação os participantes serão capazes de:

- Adotar a estratégia negocial mais ajustada às características individuais e do contexto.

Objetivos Específicos:

- Definir e caracterizar os principais processos negociais;
- Identificar as principais estratégias e táticas nos processos negociais;

<ul style="list-style-type: none"> • Preparar e planear processos de negociação.
Conteúdos Programáticos: <ol style="list-style-type: none"> 1. Processos interpessoais de negociação 2. Processos de negociação de grupo 3. Mediação e Arbitragem 4. Mediação e arbitragem em contexto organizacional
GESTÃO DE CONFLITOS – 15 horas
Objetivos Gerais: No final desta ação os participantes serão capazes de: <ul style="list-style-type: none"> • Reconhecer o conflito como inerente à vida em sociedade; • Utilizar estratégias de resolução de conflitos.
Objetivos Específicos: <ul style="list-style-type: none"> • Definir conflito; • Caracterizar a visão tradicional do conflito; • Caracterizar a visão atual sobre o conflito; • Distinguir entre diferentes tipos de conflito; • Identificar a relação entre conflito e frustração; • Identificar diferentes formas de resolução de conflitos; • Empregar estratégias para a resolução de conflitos.
Conteúdos Programáticos: <ol style="list-style-type: none"> 1. O conflito nas relações interpessoais 2. Visão tradicional e atual sobre o conflito 3. Classificação dos diferentes tipos de conflito 4. Relação entre conflito e frustração 5. Formas de resolução de conflitos 6. Estratégias de resolução de conflitos
CRIATIVIDADE E RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS – 21 horas
Objetivos Gerais: No final desta ação os participantes deverão ser capazes de: <ul style="list-style-type: none"> • Enfrentar com eficácia os problemas desde a sua definição até à sua resolução. • Saber elaborar planos de ação. • Saber lidar com aspetos da mudança e inovação.
Objetivos Específicos: <ul style="list-style-type: none"> • Definir problema; • Identificar as várias fases de resolução de um problema e a sua importância; • Aplicar técnicas de resolução de problemas; • Identificar técnicas de promoção da criatividade; • Implementar eficazmente as soluções dos problemas.
Conteúdos Programáticos: <ol style="list-style-type: none"> 1. Atitudes perante problemas 2. Teoria da mudança 3. Tipos de problemas 4. O processo de resolução de problemas 5. Geração de uma ideia criativa 6. Seleção de ideias 7. Plano de ação ou implementação 8. Inovação
GESTÃO DO TEMPO – 21 horas
Objetivos Gerais: No final desta ação os participantes deverão ser capazes de: <ul style="list-style-type: none"> • Utilizar métodos e técnicas que promovam a eficácia da organização do seu tempo, em função das

<p>atividades e respetivas prioridades;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antecipar e planificar as atividades de forma realista, distinguindo o importante do urgente.
<p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar as características pessoais face à Gestão do Tempo; • Clarificar o papel profissional e identificar os pontos fortes e os pontos a melhorar; • Elaborar um plano de Progresso Individual; • Estabelecer estrategicamente as prioridades; • Clarificar as prioridades de vida, as prioridades profissionais e as prioridades da função; • Distinguir tarefas ativas de tarefas reativas; • Distinguir o importante e o urgente; • Atribuir prioridades em função das atividades estratégicas; • Desenvolver uma estratégia que permita otimizar as relações com o meio; • Delegar e desenvolver as competências dos colaboradores; • Desenvolver e aplicar um planeamento da atividade; • Saber identificar as causas dos desperdícios de tempo; • Utilizar os instrumentos para “ganhar” tempo; • Elaborar um plano de desenvolvimento pessoal para a utilização do tempo.
<p>Conteúdos Programáticos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Os prazos e as pressões 2. Tempo: esse recurso à parte 3. Nós e o tempo 4. Melhorar a organização material do trabalho 5. Definição de objetivos 6. Classificação das tarefas 7. Estabelecer prioridades 8. Algumas estratégias de melhoria da gestão de tempo 9. Causas do desperdício de tempo 10. O planeamento diário 11. Leis e princípios da gestão de tempo 12. Como lidar com os cronófagos interrupções, telefone e reuniões
GESTÃO DO STRESS – 21 horas
<p>Objetivos Gerais:</p> <p>No final desta ação os participantes deverão ser capazes de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconhecer o <i>stress</i> como inerente à vida humana; • Aplicar técnicas de controlo do <i>stress</i>.
<p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conhecer o mecanismo do <i>Stress</i> e do Síndrome de <i>Burnout</i>; • Conhecer a atitude pessoal perante o <i>stress</i>; • Aquisição de estratégias que permitem o combate e a prevenção do <i>Stress</i> e do Síndrome de <i>Burnout</i>.
<p>Conteúdos Programáticos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. O que é o <i>Stress</i> ou o Síndrome Geral de Adaptação 2. <i>Stress</i> e personalidade: Tipo A e Tipo B 3. <i>Stress</i> na família 4. <i>Stress</i> no trabalho 5. Síndrome do <i>Burnout</i> 6. Os sistemas do <i>stress</i> 7. Como se revela o <i>stress</i> e/ou o esgotamento 8. O diário de <i>stress</i> e o diário de equilíbrio 9. Técnicas para reduzir o <i>stress</i>
GESTÃO DA MUDANÇA – 15 horas
<p>Objetivos Gerais:</p> <p>No final desta ação os participantes deverão ser capazes de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconhecer as formas de resistência à mudança;

<ul style="list-style-type: none"> • Lidar com os processos de mudança; • Prevenir e gerir conflitos inerentes à mudança organizacional; • Criar mecanismos para ultrapassar as diversas manifestações de resistência à mudança.
<p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compreender a importância da mudança, quer a nível individual, quer a nível organizacional. • Gerir a mudança de forma pragmática, nos domínios das relações interpessoais, da liderança e da gestão. • Conhecer os diferentes passos para a implementação da mudança nas organizações.
<p>Conteúdos Programáticos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Os Fatores Chave da Mudança 2. Fatores de mudança organizacional: internos vs externos 3. Fatores de mudança pessoal 4. Como é que as Pessoas e as Organizações Reagem à Mudança 5. A importância de ser proativo 6. Saber lidar com "o stresse da mudança" 7. Gerir a mudança 8. A Implementação da Mudança nas Organizações
<p>O MUNDO DO TRABALHO – 21 horas</p>
<p>Objetivos Gerais:</p> <p>No final desta ação os participantes deverão ser capazes de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adotar comportamentos promotores da sua integração no mundo do trabalho; • Utilizar técnicas de procura ativa de emprego.
<p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconhecer a complexidade do funcionamento de uma organização; • Identificar os constrangimentos da estrutura de uma organização (empresa) ao comportamento de quem lá trabalha; • Reconhecer os cuidados a ter e as regras a seguir para uma boa integração na empresa; • Descodificar um anúncio de emprego; • Escrever a sua carta de candidatura; • Elaboração de "C.V.";; • Métodos de candidatura espontânea; • Como se comportar numa entrevista de seleção; • Planeamento do projeto pessoal e projeto profissional; • Preparação e discussão das visitas de estudo às empresas.
<p>Conteúdos Programáticos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. O que é uma organização: características 2. Complexidade da organização 3. Organograma 4. Implicações do organograma no comportamento dos indivíduos 5. Estrutura formal e informal 6. Relação de papel vs. Relação pessoa a pessoa 7. Opiniões sobre o trabalho das mulheres 8. Atitude ativa na procura de emprego 9. O que se deve saber antes de procurar emprego 10. Descodificação de um anúncio de oferta de emprego: o que dizem e o que é preciso saber 11. C.V.: importância e estrutura 12. Carta de candidatura: regras 13. Candidatura espontânea 14. Entrevista 15. Atitude positiva face ao processo de procura de emprego 16. Autoconfiança 17. Treino de uma situação de entrevista 18. Preparação das visitas de estudo às empresas

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Da reflexão desenvolvida no âmbito desta dissertação, considera-se que os estudos sobre empregabilidade dos diplomados da instituição de ensino superior em questão, tendo em conta o tempo em que são realizados e a estrutura dos Inquéritos aplicados, constituem, na verdade, uma visão descritiva da inserção dos diplomados no mercado de trabalho num determinado momento, i.e., uma visão sobre um estado, no curto prazo.

Refira-se que esta visão a curto prazo é necessária para as Escolas e Universidades, mas carece de uma visão mais a médio e longo prazo, e de outro tipo de instrumentos de avaliação, para poder ser encarada como um estudo da empregabilidade dos diplomados, na perspetiva da empregabilidade disposicional de M. Fugate (Fugate et al., 2004; Fugate e Kinicki, 2008), processo de natureza dinâmica.

Seria desejável que os estudos sobre a empregabilidade dos diplomados do ensino superior fossem enquadrados por um referencial teórico e metodológico, que garanta a clareza conceptual e evite a banalização do conceito de “empregabilidade”.

Não pretendendo esta dissertação propor uma metodologia de avaliação da empregabilidade dos diplomados consentânea com a operacionalização da empregabilidade disposicional, considera-se que, com vista a enriquecer a informação sobre o percurso de integração dos diplomados no mercado de trabalho, seria de ponderar realizar um estudo longitudinal, utilizando como metodologia de recolha de dados o Inquérito, aos diplomados e aos empregadores, bem como a entrevista não estruturada a ambos, de forma a permitir, durante um período mínimo de 3 anos, uma aproximação a este processo mais consentânea com a natureza dinâmica da empregabilidade como processo, e não como estado.

Tendo em conta o valor preditivo do constructo de empregabilidade disposicional proposto por M. Fugate (Fugate e Kinicki, 2008), seria interessante aplicar o DME e fazer uma avaliação da empregabilidade à entrada no curso e à saída, comparando os resultados com a real empregabilidade dos diplomados, pelo menos ao longo de três anos.

Seria, também, interessante, comparar os resultados da aplicação do DME a diplomados que aceitam uma atividade profissional no estrangeiro, diplomados que optam pelo empreendedorismo e diplomados que trabalham por conta de outrem.

Tendo em conta as lacunas dos cursos, identificadas pelos diplomados nos Inquéritos à “empregabilidade” abordados nesta dissertação (de 2001 a 2011), a natureza do constructo de empregabilidade disposicional, sustentado em características individuais, e a natureza dos *soft skills*, tidos como relevantes para o trabalhador do século XXI, considera-se oportuna a proposta de um Plano de Formação, constituído por ações de formação na área

comportamental, como atividade extracurricular para alunos finalistas do 2º ciclo, da instituição de ensino superior em apreço nesta dissertação.

O *outcome*, pretendido com este Plano de Formação, é o desenvolvimento de competências promotoras da inserção no mercado de trabalho, a curto prazo, e da empregabilidade dos diplomados, a médio e longo prazo, contribuindo para o que é uma responsabilidade e uma preocupação das próprias Escolas.

Poderá articular-se a avaliação de nível 3 destas ações de formação - Avaliação da Transferência para Situações de Trabalho (Meigant, 1991) - com uma primeira abordagem ao acompanhamento da empregabilidade dos diplomados como processo.

Tendo em conta as políticas europeias, sobre a competitividade dos estados membros, e as expectativas dos empregadores em relação às competências dos diplomados do ensino superior, seria interessante implementar-se, na Universidade, como projeto-piloto, a oferta de ações de formação aos alunos (em função de um diagnóstico de necessidades de formação prévio), como atividades extracurriculares, sem que tal coloque em causa a formação académica-científica oferecida pelas Escolas; em função da sua avaliação, poderia desenvolver-se esta prática e, desejavelmente, integrar-se na estratégia global da Escola.

Seria desejável o ajustamento da formação dos Professores, da organização curricular, dos sistemas de avaliação e da organização e gestão das Escolas e das Universidades a esta nova realidade do mercado de trabalho, continuando o trabalho iniciado com a Declaração de Bolonha.

Por último, e não obstante algumas obrigatoriedades formais do trabalho exercido numa instituição pública de ensino superior, decorrente da sua integração na administração pública (e.g., jurídicas e políticas) a psicologia das organizações, e um psicólogo das organizações, pode contribuir, quer para os estudos sobre a empregabilidade dos diplomados, quer, sobretudo, para a promoção da empregabilidade dos diplomados, na perspetiva da empregabilidade disposicional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alves, N. (2005). *Trajectórias Académicas e de Inserção Profissional dos Licenciados pela Universidade de Lisboa 1999-2003*. Lisboa: Universidade de Lisboa/Divisão de Planeamento e Gestão.
- Alves, N. (2007). E se a melhoria da empregabilidade dos jovens escondesse novas formas de desigualdade social? *Sísifo / Revista de Ciências da Educação*, 2, 59-68.
- Ambrósio, T. (1992). Formação Contínua de Recursos Humanos: a questão das novas competências in *Actas da 2ª Conferência Nacional de Sociologia*, Lisboa (policopiado).
- Ambrósio, T., Alves, M. e Pires, A.L. (1993). Emprego e Formação: dois percursos paralelos? in *Actas da II Conferência Internacional de Sociologia da Educação*, Faro (policopiado)
- Barbier, J.M. (1990). *A Avaliação em Formação*. Porto: Edições. (Obra original publicada em 1985)
- Barbier, J.M. e Lesne, M. (1986). *L'Analyse des Besoins en Formation*. Paris : Robert Jauze (Ed.).
- Bertrand, Y. e Guillemet, P. (1994). *Organizações: uma abordagem sistémica*. Lisboa: Instituto Piaget. (Obra original publicada em 1988)
- Boterf, G. (1989). *Comment Investir en Formation*. Paris: Les Éditions d'Organization.
- Boterf, G. (1990). *L'Ingeniere et L'évaluation de la Formation*. Paris : Les Éditions d'Organization.
- Boterf, G. (2006). Avaliar a competência de um profissional: três dimensões a explorar. *Revista Pessoal-Junho*, 60-63. (Fonte: Retirado de <http://www.guyleboterfconseil.com/Article%20evaluation%20version%20directe%20Pessoal.pdf>, em 15/8/2013)
- Cabral-Cardoso, C., Estêvão, C. V. e Silva, P. (2006). *As Competências Transversais dos Diplomados do Ensino Superior: Perspectiva dos Empregadores e dos Diplomados*. Minho: TecMinho/Gabinete de Formação Contínua da Universidade do Minho.
- Camara, P. B., Guerra, P. B. e Rodrigues, J. V. (1997). *Humanator: recursos humanos e sucesso empresarial*. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Cardim, J. C. (1999). *O Sistema de Formação Profissional em Portugal* (2ª Ed.). Tessalónica: CEDEFOP — Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional.
- Cardoso, J. L. (Coord.), Varanda, M., Madruga, P., Escária, V. e Ferreira, V. S. (2012). *Empregabilidade e Ensino Superior em Portugal: Relatório Final*. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa (ICS-UL).
- Carvalho, J. M. C. (2003). *Ensino Superior – modelo de gestão, mérito e responsabilização*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Castells, M. (2005). *A Sociedade em Rede* (2ª Ed.). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian. (Obra original publicada em 1996)
- CCE – Comissão das Comunidades Europeias (1988). *Europa Social: a Dimensão Social do Mercado Interno- Relatório periódico do grupo interserviços*. Número Especial. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. (Fonte: Retirado de <http://bookshop.europa.eu/pt/a-dimens-o-social-do-mercado-interno-pbCBPP88005/>, em 25/9/2012)
- CCE – Comissão das Comunidades Europeias (1991). *Vocational Training in the European Community in the 1990's*. COM (91) 397 final, 12 December 1991. (Fonte: Retirado de <http://aei.pitt.edu/3403/1/3403.pdf>, em 25/9/2012)

- CCE – Comissão das Comunidades Europeias (1993). *Livro Branco “Crescimento, Competitividade, Emprego: os desafios e as pistas para entrar no século XXI”*. COM (93) 700 final, Bruxelas, 5 de Dezembro de 1995 (policopiado).
- CCE – Comissão das Comunidades Europeias (1995). *Livro Branco sobre a educação e a Formação - “Ensinar e Aprender: rumo a uma sociedade cognitiva*. COM (1995) 0590 final, Bruxelas, 29.11.1995 (policopiado).
- CCE – Comissão das Comunidades Europeias (2001). *Tornar o espaço europeu de aprendizagem ao longo da vida uma realidade*. Comunicação da Comissão das Comunidades Europeias, COM (2001) 678 final, Bruxelas, 21.11.2001. (Fonte: Retirado de <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:PT:PDF>, em 25/9/2012)
- CE - Comunidades Europeias (2009). *Quadro Europeu de Qualificações para a aprendizagem ao longo da vida (QEQ)*. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. DOI: 10.2766/26704
- Chell, E. e Athayde, R. (2011). Planning for uncertainty: soft skills, hard skills and innovation. *Reflective Practice*, 12(5), 615-628. DOI: 10.1080/14623943.2011.601561
- CIME - Comissão Interministerial para o Emprego (2001). *Terminologia de Formação Profissional: alguns conceitos de base III*. Lisboa: Direcção-Geral do Emprego e Formação Profissional. (Fonte: Retirado de <http://www.dgert.mtss.gov.pt/Emprego%20e%20Formacao%20Profissional/terminologia/terminologia.htm>, em 12/2/2009)
- Coriat, B. (1990). *L'Atelier et le Robot*. Paris: Christian Bourgeois.
- Costa, J. V., (2001). *A Universidade no seu Labirinto*. Lisboa: Editorial Caminho.
- Crato, N. (2006). *O “eduquês” em discurso directo: uma crítica da pedagogia romântica e construtivista* (6ª Ed.). Lisboa: Gradiva.
- Crozier, M. (1994). *A Empresa à escuta*. Lisboa: Instituto Piaget. (Obra original publicada em 1989)
- Dam, K. (2013). Employee adaptability to change at work: a multidimensional, resource-based framework. In Shaul Oreg, Alexandra Mivhel and Rune Todnem By (Eds.), *The Psychology of Organizational Change: viewing change from the employee's perspective* (pp.123-142). Cambridge: Cambridge University Press.
- Duarte, M.E. (2009). The psychology of life construction. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 259–266. DOI:10.1016/j.jvb.2009.06.009
- Duarte, M.E. (2009). Um século depois de Frank Parsons: Escolher uma profissão ou apostar na psicologia da construção da vida? *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10 (2), 5-14.
- Duarte, M.E. (2011). Desaprender para ensinar os princípios (ou um outro modo de enfrentar a orientação). *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, Vol. 12, 2, 143-151.
- Duarte, M.E. (2012). Reflections on the training of career counselors. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 7, 4, 265-275
- Drucker, P. F. (2000). *Desafios da Gestão para o século XXI*. Porto: Livraria Civilização Editora. (Obra original publicada em 1999)
- Drucker, P. F. (1993). *Gerindo para o Futuro*. Lisboa: Difusão Cultural. (Obra original publicada em 1992)
- EU – European Union (2000). *Lisbon Strategy*. Lisbon European council 23 and 24 march 2000: Presidency conclusions. (Fonte: Retirado de http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm, em 30/4/2012)
- EU – European Union (1999). *The Bologna Declaration*. 19 June (não publicada no Jornal Oficial). (Fonte: Retirado de <http://ec.europa.eu/education/policies/educ/bologna/bologna.pdf>, em 30/4/2012)

- Forrier, A. e Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *Int. J. Human Resources Development and Management*, Vol. 3, 2, 102-124.
- Freeman, C., Clark, J., Soete, L. (1982). *Unemployment and Technical Innovation*. London: Frances Printer.
- Fugate, M. (2006). Employability in the new millennium. In J. H. Greenhaus & G. A. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of Career Development*, USA: SAGE.
- Fugate, M., Kinicki, A.J. e Ashforth, B.E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- Fugate, M. e Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 503-527.
- Alves, M. G. (2003). *A Inserção Profissional de Diplomados de Ensino Superior numa Perspectiva Educativa: o caso da Faculdade de Ciências e Tecnologia* (Dissertação apresentada para obtenção do grau de Doutor em Ciências da Educação-Especialidade de Educação e Desenvolvimento), Universidade Nova de Lisboa, Faculdade de Ciências e Tecnologia, Lisboa. (Fonte: Retirado de http://run.unl.pt/bitstream/10362/1389/1/alves_2003.pdf, em 8/8/2013)
- Gambier, D. e Vernières, M. (1982). *Le Marché du Travail*. Paris: Económica.
- Giddens, A. (2002). *O Mundo na Era da Globalização* (4ª ed.). Lisboa: Editorial Presença. (Obra original publicada em 1998)
- GPEARI/MCTES (2007). *A procura de emprego dos diplomados com habilitação superior*. Lisboa: Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais/Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior. (Fonte: Retirado de <http://www.dgeec.mec.pt/np4/66/>, em 28/8/2012)
- Grilo, M. (2002). *Desafios da Educação – ideias para uma política educativa do século XXI*. Lisboa: Oficina do Livro.
- Higher Education as a Generator of Strategic Competences (HEGESCO) (2009). *Report on the Qualitative Analysis of Higher Education Institutions and Employers in Five Countries: Development of Competencies in the World of Work and Education*. Slovenia: University of Ljubljana-Faculty of Social Sciences (Fonte: Retirado de http://www.decowe.org/static/uploaded/htmlarea/finalreportshegesco/Qualitative_Analysis_of_HEIs_and_Employers_in_Five_Countries.pdf, em 12/10/2012)
- Henriques, M. (1997). *Capital Humano*. Porto: Vida Económica (Ed.).
- IRDAC-Industrial Research and Development Advisory Committee of the Comission of the European Communities (1991). *A Carência de Qualificações Profissionais na Europa* (policopiado).
- Kanter, R. M. (1998). Organização para a vantagem estratégica: recuperar o pessoal para o centro das organizações do futuro. In Fundação Drucker (Ed.), *A Organização do Futuro* (pp.145-157). Mem Martins: Publicações Europa América. (Obra original publicada em 1997)
- Ketele, J.M., Chastrette, M., Cros, D., Mettelin, P. e Thomas, J. (1994). *Guia do Formador*. Lisboa: Instituto Piaget. (Obra original publicada em 1988)
- Kotter, J. e Rathgeber, H. (2008). *O nosso icebergue está a derreter* (5ª Ed.). Porto: Porto Editora. (Obra original publicada em 2005)
- Laker, D. R. e Powell, J. L. (2011). The Differences Between Hard and Soft Skills and Their Relative Impact on Training Transfer. *Human Resource Development Quarterly*, 22(1), 111-122. DOI: 10.1002/hrdq.20063

- Lowden, K., Hall, S., Elliot, D. e Lewin, J. (2011). *Employers' perceptions of the employability skills of new graduates*. London: Edge Foundation. (Fonte: Retirado de http://www.kent.ac.uk/careers/docs/Graduate_employability_skills%202011.pdf, em 12/2/2012)
- Lyon, D. (1992). *A Sociedade da Informação: questões e ilusões*. Oeiras: Celta Editora. (Obra original publicada em 1988)
- Madureira, C. (2006). A formação comportamental dos Quadros Superiores da Administração Pública portuguesa. *Revista Europeia de Formação Profissional*, 39, 52-67.
- Markes, I. (2006). A review of literature on employability skill needs in engineering. *European Journal of Engineering Education*, 31(6), 637-650. DOI: 10.1080/03043790600911704
- Martins, A. M. (1997). Sistema de Emprego e Novos Perfis Profissionais. *Sociologia-Problemas e Práticas*, 24, 115-139.
- McGrath, Simon (s/d). *What is Employability?* UNESCO Centre for Comparative Education Research, School of Education, University of Nottingham. (Fonte: Retirado de http://www.nottingham.ac.uk/shared/shared_uccer/epa_docs/what_is_employability.pdf, em 8/8/2013)
- Meignant, A. (1991). *Manager la Formation*. Paris: Editions Liaisons.
- Meireles-Coelho, C. e Neves, M. F. (2012). Literacias e competências nos níveis 6, 7 e 8 do QEQ: docência universitária para uma aprendizagem inclusiva. In Leite, Carlinda e Zabalza, Miguel (Coord.) *Ensino Superior: Inovação e qualidade na docência* (pp. 1734-1742). Porto: CIIE (Centro de Investigação e Intervenção Educativas). DOI: <http://hdl.handle.net/10216/63535>
- Miller, D. (1998). A Organização do Futuro: um camaleão em toda a sua glória. In Fundação Drucker (Ed.), *A Organização do Futuro* (pp. 129-135). Mem Martins: Publicações Europa América. (Obra original publicada em 1997)
- Northeastern University (2013). *Innovation Imperative: Enhancing Higher Education Outcomes - Public Opinion Survey Results in Northeastern University 2nd Annual Innovation Poll*, Boston: September 17. (Fonte: Retirado de http://www.northeastern.edu/innovationsurvey/pdfs/Northeastern_University_Innovation_Imperative_Higher_Ed_Outcomes_Poll_Deck_FINAL_Delivered.pdf, em 17/9/2013)
- OECD (2013). *Education at a Glance 2013: OECD Indicators*, OECD Publishing. DOI: 10.1787/eag-2013-en
- OECD (2013). *The OECD Action Plan for Youth –Giving Youth a Better Start in the Labour Market*, Paris: Meeting of the OECD Council at Ministerial Level, 29-30 May 2013. (Fonte: Retirado de <http://www.oecd.org/newsroom/Action-plan-youth.pdf>, em 7/8/2013)
- Paulino, A. R. S., Coimbra, J. L. e Gonçalves, C. M. (2010). Diplomados do ensino superior na transição para o trabalho: Vivências e significados. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, jul.-dez. 2010, 11(2), 177-188. (Fonte: Retirado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v11n2/v11n2a03.pdf>, em 8/8/2013)
- Peters, T. e Waterman, R.H. (1987). *Na Senda da Excelência: o exemplo das empresas norte-americanas mais bem geridas*. Lisboa: Publicações D. Quixote. (Obra original publicada em 1982)
- Premuzic, T. C., Arteche, A., Bremmer, A. J., Greven, C. e Furnham, A. (2010). Soft skills in higher education: importance and improvement ratings as a function of individual differences and academic performance. *Educational Psychology: An International Journal of Experimental Educational Psychology*, 30(2), 221-241. DOI: 10.1080/01443410903560278
- Rodrigues, M. J. (1991). *Competitividade e Recursos Humanos: Dilemas de Portugal na Construção Europeia*. Lisboa: Publicações D. Quixote.

- Rodrigues, M. J. (1992). *O Sistema de Emprego em Portugal: Crise e Mutação*. Lisboa: Publicações D. Quixote.
- Schleicher, A. (Ed.), (2012). *Preparing Teachers and Developing School Leaders for the 21st Century: Lessons from around the World*. OECD Publishing. (Fonte: Retirado de <http://www.oecd.org/site/eduistp2012/49850576.pdf>, em 10/10/2012)
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Currency/Doubleday
- Segóvia, R. G. (s/d). *Formación por Competencias: Factor Clave de Empleabilidad*. (Fonte: Retirado de <http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%206/6201.pdf>, em 25/8/2013)
- Sommerville, I. e Mroz, J. E. (1998). Novas competências para um novo mundo. In Fundação Drucker (Ed.), *A Organização do Futuro* (pp. 81-94). Mem Martins: Publicações Europa América. (Obra original publicada em 1997)
- Struaven, C. (1994). *Construir uma Formação: definição de objectivos e exercícios de aplicação*. Porto: Edições ASA. (Obra original publicada em 1990)
- Thierry, D. e Sauret, C. (1991). *La Gestion Prévisionnelle et Préventive des Emplois et des Compétences*. Paris: L'Harmattan.
- Tomlinson, M. (2008). 'The degree is not enough': students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British Journal of Sociology of Education*, 29(1), 49-61. DOI: 10.1080/01425690701737457
- Tracey, W. R. (1992). *Designing Training and Development Systems*. New York: American Management Association.
- Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: what it is – what it is not*. United Kingdom: The Higher Education Academy (Pub.) (Learning and Employability Series 1). (Fonte: Retirado de http://www.heacademy.ac.uk/assets/documents/resources/resourcedatabase/id336_Employability_in_higher_education_what_it_is_what_it_is_not.pdf, em 10/10/2012)

ANEXOS

ANEXO I

Exemplar do Inquérito aplicado, pela Escola, aos Diplomados em 2007

ANEXO II

Exemplar do Inquérito aplicado, pela Reitoria, aos Diplomados entre 2006 e 2008

ANEXO III

Exemplar do Inquérito aplicado, pela Reitoria, aos Diplomados em 2009

ANEXO IV

Exemplar do Inquérito aplicado, pela Reitoria, aos Diplomados em 2010 e 2011



Hinc patriam sustinet

Instituto Superior de Agronomia
Universidade Técnica de Lisboa

Divisão de Apoio à Gestão/Saídas Profissionais

Inquérito à Empregabilidade dos Licenciados do ISA em 2007

No sentido de responder às indicações do MCTES, sobre a necessidade das Instituições de Ensino Superior produzirem dados sobre a empregabilidade dos seus licenciados, bem como no sentido de reforçar as relações entre o ISA, os ex-alunos e o mercado de trabalho, muito agradecemos que responda ao inquérito que se segue, enviando-o, depois, à DAG/SP, por E-mail (dag.sp@isa.utl.pt), Fax (213 653 195) ou Correio, até dia **28 de Setembro de 2008**.

A sua resposta é fundamental.

Todos os dados são confidenciais e para uso estatístico exclusivo do ISA.

I. Caracterização Social

1. Sexo	1. Masculino <input type="checkbox"/>	2. Feminino <input type="checkbox"/>
2. Idade	<input type="text"/>	
3. Naturalidade	1. Algarve <input type="checkbox"/> 4. Estremadura e Ribatejo <input type="checkbox"/> 7. Trás-os-Montes e Alto Douro <input type="checkbox"/> 10. Madeira <input type="checkbox"/>	2. Alentejo <input type="checkbox"/> 5. Beira Litoral <input type="checkbox"/> 8. Entre Douro e Minho <input type="checkbox"/> 11. Outro <input type="checkbox"/> 3. Lisboa e Setúbal <input type="checkbox"/> 6. Beira Interior <input type="checkbox"/> 9. Açores <input type="checkbox"/>
	Cidade <input type="text"/>	
4. Nacionalidade	1. Portuguesa <input type="checkbox"/> 3. PALOP's <input type="checkbox"/>	2. Outro País da UE <input type="checkbox"/> 4. Outro País <input type="checkbox"/> Outro país. Qual? <input type="text"/>

II. Percurso Académico

1. Licenciatura que frequentou	1. Engenharia Agronomia <input type="checkbox"/> 3. Engenharia Alimentar ou Agro-Industrial <input type="checkbox"/> 5. Engenharia Zootécnica <input type="checkbox"/> 7. Biologia <input type="checkbox"/>	2. Engenharia Florestal ou Florestal e dos Recursos Naturais <input type="checkbox"/> 4. Arquitectura Paisagista <input type="checkbox"/> 6. Engenharia do Ambiente <input type="checkbox"/>
	Especialização <input type="text"/>	
2. Ano de Ingresso no ISA	<input type="text"/> / <input type="text"/>	
3. Média Final de Curso	<input type="text"/>	
4. Data de Discussão de TFC	<input type="text"/> / <input type="text"/> / 2007	

III. O Curso

1. Grau de satisfação com o curso	1. Muito satisfeito <input type="checkbox"/> 3. Pouco satisfeito <input type="checkbox"/> 5. Não sabe/Não responde (Ns/Nr) <input type="checkbox"/>	2. Satisfeito <input type="checkbox"/> 4. Nada satisfeito <input type="checkbox"/>
2. Considera que o curso apresenta algumas lacunas?	1. Sim <input type="checkbox"/>	2. Não <input type="checkbox"/> 3. Ns/Nr <input type="checkbox"/>
3. Se respondeu SIM, na pergunta 2, qual a área sugere que seja mais explorada?	1. Componente Prática <input type="checkbox"/> 3. Visitas de Estudo <input type="checkbox"/> 5. Estágios <input type="checkbox"/> 7. Ns/Nr <input type="checkbox"/>	2. Componente Teórica <input type="checkbox"/> 4. Realização de Trabalhos e Projectos <input type="checkbox"/> 6. Outra <input type="checkbox"/>

Se respondeu OUTRA, indique qual?

3. 1. Se entender, indique **TRÊS** sugestões que possam contribuir para a melhoria dos cursos:

- A. _____
B. _____
C. _____

IV. Formação Pós-Graduada

1. Depois de terminada a licenciatura fez (ou está a fazer) outra formação? 1. Sim ☐ 2. Não ☐ 3. Ns/Nr ☐

2. Se respondeu SIM, na pergunta 1:

2. 1. Indique qual o Tipo de formação:

1. Curso Profissional
3. Curso de Curta Duração
5. Mestrado
7. MBA
9. Ns/Nr

☐
☐
☐
☐
☐

2. Curso de Especialização
4. Pós-Graduação
6. Doutoramento
8. Outro

☐
☐
☐
☐

2. 2. Indique qual o principal Motivo da frequência:

1. Estava desempregado
3. Interesse pessoal
5. Adquirir / aprofundar conhecimentos
7. Outra

☐
☐
☐
☐

2. Ascensão na carreira
4. Valorização do *curriculum vitae*
6. Obter um certificado
8. Ns/Nr

☐
☐
☐
☐

2. 3. Área em que realizou o curso:

3. Se respondeu NÃO, na pergunta 1, indique a área em que gostaria de realizar um Curso Pós-Graduado:

V. Percurso Profissional

1. Esteve empregado enquanto aluno? 1. Sim ☐ 2. Não ☐ 3. Ns/Nr ☐

2. Se respondeu SIM, na pergunta 1:

2. 1. Era na área da sua formação?

1. Sim ☐ 2. Não ☐ 3. Ns/Nr ☐

2. 2. Tipo de actividades que desempenhou:

- A. _____
B. _____
C. _____

3. Tempo de espera até ao primeiro emprego após a conclusão da licenciatura?

1. Manteve o emprego que tinha enquanto aluno
3. Até seis meses após a conclusão do curso
5. Ainda está desempregado

☐
☐
☐

2. Até um mês após a conclusão do curso
4. Até um ano após a conclusão do curso
6. Ns/Nr

☐
☐
☐

3,1 Se respondeu AINDA ESTÁ DESEMPREGADO, indique os PRINCIPAIS motivos:

- A. _____
B. _____
C. _____

4. Conhece o serviço, do ISA, de apoio à integração dos recém-licenciados no mercado de trabalho (DAG/Saídas Profissionais)?

1. Sim ☐ 2. Não ☐ 3. Ns/Nr ☐

5. Utiliza, ou já utilizou, algum dos serviços prestado pela DAG/Saídas Profissionais (subscrição de *mailing list*, visualização de ofertas *on-line*, envio de CV, ...)?

1. Sim ☐ 2. Não ☐ 3. Ns/Nr ☐

6. Grau de satisfação com o funcionamento da DAG/Saídas Profissionais:

1. Muito satisfeito ☐ 2. Satisfeito ☐

3. Pouco satisfeito

☐
☐

4. Nada satisfeito

☐

5. Não sabe/Não responde (Ns/Nr)

6. 1

Se entender, indique TRÊS sugestões que possam contribuir para a melhoria do serviço prestado pela DAG/Saídas Profissionais:

- A. _____
B. _____
C. _____

Se respondeu AINDA ESTÁ DESEMPREGADO (pergunta 3), o seu INQUÉRITO TERMINA AQUI.

MUITO OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO.

7. **Como teve acesso ao primeiro emprego, após a conclusão da licenciatura?**

1. Anúncio de jornal ou na internet
2. Anúncio enviado através da DAG/SP ou consultado na página da Internet do ISA
3. Candidatura espontânea
4. Na sequência de estágio ou trabalho final de curso
5. Através de uma estrutura ligada ao ISA (ex: Centros de Estudos, Laboratórios...)
6. Contactos pessoais, amigos ou professores
7. Convite
8. Outra
9. Ns/Nr

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐

8. **Quantos empregos já teve desde que terminou a licenciatura?**

1. Um
3. Três
5. Ns/Nr

☐
☐
☐

2. Dois
4. Mais de três

☐
☐

8.1 **Se mudou de emprego, indique o principal motivo:**

1. Progressão na remuneração
3. Mudança de ramo de actividade
5. Proximidade à zona de residência
7. Outra

☐
☐
☐
☐

2. Progressão na carreira
4. Mudança no tipo de vínculo
6. Criação da própria empresa
8. Ns/Nr

☐
☐
☐
☐

Se respondeu **OUTRA**, indique qual?

9. **A sua primeira actividade remunerada, após a conclusão da licenciatura, foi na área da sua formação?**

1. Sim ☐ 2. Não ☐ 3. Ns/Nr ☐

VI. Situação face ao emprego

1. **Qual a sua situação actual?**

1. Empregado a tempo inteiro
3. Trabalhador estudante
5. Bolseiro
7. Ns/Nr

☐
☐
☐
☐

2. Empregado a tempo parcial
4. Inactivo/Desempregado
6. Outra

☐
☐
☐

2. **Se está empregado (ainda que a tempo parcial), a sua actividade profissional actual é na área da sua formação?**

1. Sim ☐ 2. Não ☐ 3. Ns/Nr ☐

3. **Se respondeu NÃO na pergunta 2, indique o motivo porque não está empregado na área da sua formação:**

1. Opção própria, outras áreas de interesse
3. Dificuldade de colocação na área de formação
5. Desadequação entre a formação e exigências do mercado
7. Ns/Nr

☐
☐
☐

2. Razões salariais
4. Dificuldade de empregabilidade na zona de residência
6. Outra

☐
☐
☐

Se respondeu **OUTRA**, indique qual?

4. **Indique a Área Técnica/Sector de Actividade em que está empregado:**

5. Indique a natureza da empresa em que está empregado:

1. Instituição de Ensino

2. Empresa Pública

3. Empresa Privada

4. Administração Pública

5. Outra

Se respondeu **OUTRA**, indique qual?

6. Especificamente, qual a sua profissão actual?

7. Situação na profissão:

1. Trabalhador por conta própria (isolado)

2. Trabalhador por conta própria (empregador com - de 10 funcionários)

3. Trabalhador por conta própria (empregador com + de 10 funcionários)

4. Trabalhador por conta de outrem

5. Trabalhador familiar não remunerado

6. Outra situação

7. Ns/Nr

8. Qual é o seu tipo de contrato?

1. Vínculo definitivo

2. Contrato de trabalho a termo certo

3. Contrato de trabalho sem termo

4. Contrato individual de trabalho

5. Contrato de prestação de serviços

6. Estágio profissional

7. Bolseiro

8. Outro

9. Onde exerce a sua actividade profissional?

1. Algarve

2. Alentejo

3. Lisboa e Setúbal

4. Estremadura e Ribatejo

5. Beira Litoral

6. Beira Interior

7. Trás-os-Montes e Alto Douro

8. Entre Douro e Minho

9. Açores

10. Madeira

11. Outro

VII. Grau de satisfação com o percurso profissional

1. No seu 1º emprego, após terminada a licenciatura, o salário médio mensal era:

1. Inferior a 500 €

2. Entre 500 e 1000 €

3. Entre 1000 e 1500 €

4. Superior a 1500 €

5. Ns/Nr

2. Actualmente o seu salário médio mensal é:

1. Inferior a 500 €

2. Entre 500 e 1000 €

3. Entre 1000 e 1500 €

4. Superior a 1500 €

5. Ns/Nr

3. Qual o grau de satisfação com o seu percurso profissional:

1. Muito satisfeito

2. Satisfeito

3. Pouco satisfeito

4. Nada satisfeito

5. Não sabe/Não responde (Ns/Nr)

Se entender, indique **TRÊS** motivos que justifiquem o seu grau de satisfação:

A.

B.

C. _____

VIII. Competências-chave no Mercado de Trabalho

1. Indique, na sua perspectiva, que competências adquiriu no ISA, que foram úteis à integração no Mercado de Trabalho:

- A. _____
B. _____
C. _____

2. Indique, na sua perspectiva, quais as competências úteis à integração profissional, que a Escola deixou em *deficit*:

- A. _____
B. _____
C. _____

3. Indique, na sua perspectiva, quais as competências fundamentais, para uma integração profissional de sucesso:

4. Há algum aspecto que não tivesse sido abordado e que considere pertinente para este estudo?

1. Sim ☐ 2. Não ☐ 3. Ns/Nr ☐

4.1. Se SIM, qual (ais)?

- A. _____
B. _____
C. _____

5. Comentários:

MUITO OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO.

Queira, por favor, enviar este questionário para o E-mail, Fax ou Endereço postal referidos abaixo.

Para mais informações, envio ou actualização de dados pessoais na *mailing list* das SP ou outro assunto relacionado com esta valência:

Instituto Superior de Agronomia

DAG/Saídas Profissionais, A/C: Dra. Edite Queiroz

Tapada da Ajuda, 1349-017 Lisboa - **Telefone:** 213 653 230 - **Fax:** 213 653 195 - **E-mail:** dag.sp@isa.utl.pt

www.isa.utl.pt

Anexo 1

Reitoria	Helena Pereira
	Ana Fonseca
	Artur Ventura
	Lina Pereira
	Anabela Correia
	Luisa Neves
	Filipa Aguiar
	Paula Guerreiro
FMV	Cristina Vilela
ISA	Grça Pissarra
ISEG	Vitor Lima
IST	Rui Mendes
ISCSP	Pedro Abreu
	Silvia Vicente
FMH	Filomena Carnide
	Fernando Pereira
FA	Leonel Fadigas

Anexo 2

Inquérito aos Diplomados

Bem vindo ao Inquérito de acompanhamento da inserção na vida profissional dos diplomados da Universidade Técnica de Lisboa.

A UTL pretende com este inquérito obter uma caracterização, o mais completa possível, da inserção na vida profissional dos seus diplomados permitindo assim melhorar e adequar ainda mais as ofertas de ensino de que dispõe actualmente.

Agradecemos desde já a sua colaboração no preenchimento deste inquérito para nos ajudar a atingir esse objectivo.

Inquérito de acompanhamento da inserção na vida profissional dos diplomados da Universidade Técnica de Lisboa.

Há 173 perguntas neste inquérito.

1 - Identificação

1 Escola *

2 Data de Nascimento: *

3 Sexo: *

4 Nacionalidade: *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Portuguesa
- O Outra

5 País de nascimento *

6 Curso: *

(...)

13 Ano Lectivo em que se matriculou, pela 1.ª vez, neste curso: *

14 Ano Lectivo de conclusão: *

15 Média final do curso: *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O 10
- (...)
- O 20

16 País de residência antes de ingressar na UTL: *

- O Portugal
- O Outro

17 Distrito *

- O Aveiro
- O Beja
- O ...
- O Ilha das Flores
- O Corvo

18 Concelho *

- O Águeda
- O Arouca
- O ...
- O Corvo

(...)

47 País *

- O Afeganistão
- O África do Sul
- O ...
- O Zimbabué

48 País de residência actual: *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Portugal
- O Outro

49 Distrito *

- O Aveiro
- O ...
- O Corvo

50 País *

- O Afeganistão
- O África do Sul
- O ...

Empregabilidade dos Diplomados da UTL | 2006-2008

- O Zâmbia
- O Zimbabué

2 - Formação

51 Durante o curso participou em algum programa de intercâmbio/mobilidade de estudantes? *

52 Tipo *

- O Programa (Erasmus, Alban, FullBright, ...)
- O Iniciativa individual

53 País *

- O Afeganistão
- O ...
- O Zimbabué

54 Duração *

Duração em meses

55 Depois de terminado o curso frequentou alguma acção de pós graduação? *

56 De que Grau/Diploma foi a acção pós graduação? *

Por favor escolha todas as que se aplicam:

- O Formação de curta duração (< 100 horas)
- O Pós-graduação (>= 100 horas)
- O Mestrado
- O Doutoramento
- O Outro

57 País da Formação de curta duração *

- O Afeganistão
- O África do Sul
- O ...
- O Zimbabué

58 Instituição(ões) da Formação de curta duração

Escreva aqui a sua resposta:

59 Área da Formação de curta duração *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Agricultura, silvicultura e pescas
- O Artes
- O ...
- O Química
- O Sociologia

60 País da Pós-Graduação *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Afeganistão
- O ...
- O Zimbabué

61 Instituição(ões) da Pós-Graduação

Escreva aqui a sua resposta:

62 Área da Pós-Graduação *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Agricultura, silvicultura e pescas
- O Artes
- O ...
- O Química
- O Sociologia

63 País do Mestrado *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Afeganistão
- O ...
- O Zimbabué

64 Instituição(ões) do Mestrado *

Escreva aqui a sua resposta:

65 Área do Mestrado *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Agricultura, silvicultura e pescas
- O Artes
- O ...
- O Química
- O Sociologia

66 País do Doutoramento *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Afeganistão
- O ...
- O Zâmbia
- O Zimbabué

67 Instituição(ões) do Doutoramento *

Escreva aqui a sua resposta:

68 Área do Doutoramento *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Agricultura, silvicultura e pescas
- O Artes
- O ...
- O Química
- O Sociologia

69 País da outra formação *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Afeganistão
- O ...
- O Zâmbia
- O Zimbabué

70 Instituição(ões) da outra formação

Escreva aqui a sua resposta:

71 Área da outra formação *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Agricultura, silvicultura e pescas
- O Artes

- O ...
- O Química
- O Sociologia

72 Qual o motivo porque continuou a estudar? *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Facilita a obtenção do primeiro emprego
- O Mais saídas profissionais
- O Complemento à formação
- O Necessidades profissionais específicas
- O Ascensão na carreira
- O Não tinha emprego
- O Outro

Escolha a razão mais importante

73 Indique, p.f., a área em que gostaria de realizar formação pós-graduada

Escreva aqui a sua resposta:

3 - Percorso Profissional**74 Durante o curso esteve alguma vez empregado? *****75 Era na sua área de formação? *****76 Tipo de actividades que desempenhou:**

Escreva aqui a sua resposta:

77 Neste momento está empregado? *

Escolha apenas uma das opções seguintes:

- O Sim
- O Não
- O Nunca esteve empregado

78 Tem mais do que um emprego em simultâneo? ***79 Em quantos empregos? ***

- O 2
- O 3
- O 4
- O 5 ou mais

80 O emprego «A» é na área de formação? ***81 O emprego «B» é na área de formação? *****82 O emprego «C» é na área de formação? *****83 O emprego «D» é na área de formação? *****84 O emprego «E» é na área de formação? *****85 Um dos seus empregos não é na sua área de formação, qual o motivo? ***

Por favor escolha todas as que se aplicam:

- O Opção própria, outras áreas de interesse
- O Razões salariais

- O Dificuldade de colocação na área de formação

- O Desadequação entre a formação e as exigências do mercado

- O Outro:

86 Porque razão não está empregado: *

Por favor escolha todas as que se aplicam:

- O Não consegue arranjar emprego
- O Continua a estudar
- O Por opção pessoal
- O Outro:

87 Tempo de espera para o 1.º emprego: *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Antes de terminar o curso
- O Até 1 mês após terminar o curso
- O Entre 1 e 3 meses após terminar o curso
- O Entre 3 e 6 meses após terminar o curso
- O Entre 6 e 12 meses após terminar o curso
- O Passados 12 meses após terminar o curso

Por emprego considera-se actividade profissional remunerada

88 O 1.º emprego foi na área de formação? ***89 Número de empregos desde que terminou o curso ***

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O 1
- O 2
- O 3
- O 4
- O 5
- O 6
- O Mais de 6

90 Em que situação ficou depois de ter deixado o 1.º emprego *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Novo Emprego
- O Desempregado
- O Outro

91 Durante quanto tempo ficou desempregado *

(em meses)

92 Quais as razões da mudança de emprego *

Por favor escolha todas as que se aplicam:

- O Contrato não renovado
- O Procura de maior remuneração
- O Procura de maior estabilidade
- O Emprego mais próximo da residência
- O Melhores condições para progressão na carreira
- O Ter um emprego mais interessante
- O Motivos pessoais
- O Emprego por conta própria
- O Convite/Proposta profissional
- O Outro:

93 Conhece o serviço, do ISA, de apoio à integração dos recém-diplomados no mercado de trabalho (DAG/Saídas Profissionais)?

94 Utiliza, ou já utilizou, algum dos serviços prestados pela DAG/Saídas Profissionais (subscrição da mailing list, visualização de ofertas on-line, envio de CV, ...)?

95 Qual o seu grau de satisfação com o funcionamento da DAG/Saídas Profissionais [Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Sim' Para a questão '3.11']

Por favor escolha uma resposta apropriada para cada item:

- O Muito satisfeito
- O Satisfeito
- O Pouco satisfeito
- O Nada satisfeito

96 Se entender, indique TRÊS sugestões que possam contribuir para a melhoria do serviço prestado pela DAG/Saídas Profissionais [Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Sim' Para a questão '3.11']

Escreva aqui a sua resposta (s):

- O 1
- O 2
- O 3

97 Conhece, no ISA, a incubadora de empresas de base tecnológica (INOVISA) [Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Instituto Superior de Agronomia' Para a questão '1.1']

98 Utiliza, ou já utilizou, os serviços da INOVISA

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Sim' Para a questão '3.13']

99 Qual o seu grau de satisfação com o funcionamento da INOVISA

Por favor escolha uma resposta apropriada para cada item:

- O Muito satisfeito
- O Satisfeito
- O Pouco satisfeito
- O Nada satisfeito

100 Se entender, indique TRÊS sugestões que possam contribuir para a melhoria do serviço prestado pela INOVISA [Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Sim' Para a questão '3.13']

Escreva aqui a sua resposta(s):

- O 1
- O 2
- O 3

4 - Caracterização do Emprego Actual

Perguntas só aplicáveis se está actualmente empregado

101 Nome da Instituição:

Escreva aqui a sua resposta:

102 Data de início (ano/mês) * [Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Sim' Para a questão '3.2']

Escreva aqui a sua resposta:

103 Localização: *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Portugal
- O Estrangeiro

104 Distrito *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Aveiro
- O
- O Corvo

105 País *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Afeganistão
- O
- O Zimbabué

106 Área de Actividade * [Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Sim' Para a questão '3.2']

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca
- O Indústrias extractivas
- O Indústrias transformadoras
- O Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio
- O Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição
- O Construção
- O Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos
- O Transportes e armazenagem
- O Alojamento, restauração e similares
- O Actividades de informação e de comunicação
- O Actividades financeiras e de seguros
- O Actividades imobiliárias
- O Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares
- O Actividades administrativas e dos serviços de apoio
- O Administração Pública e Defesa; Segurança Social
- Obrigatória
- O Educação
- O Actividades de saúde humana e apoio social
- O Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas
- O Outras actividades de serviços
- O Actividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e actividades de produção das famílias para uso próprio
- O Actividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais

107 Área específica * [Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Faculdade de Medicina Veterinária' Para a questão '1.1']

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Clínica de Animais de Companhia
- O Clínica de Animais de Produção

- ☐ Clínica de Equinos
- ☐ Segurança alimentar
- ☐ Laboratório/Investigação
- ☐ Outro

108 Sector * [Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Sim' Para a questão '3.2]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- ☐ Público
- ☐ Privado
- ☐ Empresa Pública

109 Dimensão * [Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Sim' Para a questão '3.2]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- ☐ Até 50
 - ☐ 51 a 100
 - ☐ 101 a 250
 - ☐ 251 a 500
 - ☐ mais de 500
 - ☐ Não Sabe/Não Responde
- número de trabalhadores

110 Funções * [Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Sim' Para a questão '3.2]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- ☐ Produção
- ☐ Projecto
- ☐ Comercial
- ☐ I&D
- ☐ Manutenção
- ☐ Qualidade
- ☐ Gestão
- ☐ Formação/Ensino
- ☐ Planeamento
- ☐ Informática
- ☐ Outro

111 Actividade dentro da área de formação *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Sim' Para a questão '3.2]

112 Forma de colocação *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Sim' Para a questão '3.2]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- ☐ Anúncio
- ☐ Concurso Público
- ☐ Autocandidatura
- ☐ Agência de emprego
- ☐ Estágio/TFC
- ☐ Gabinete de Saídas Profissionais da Escola
- ☐ Contactos pessoais
- ☐ Criação de Negócio Próprio
- ☐ Head-Hunters
- ☐ Não Sabe/Não Responde
- ☐ Outro

113 Vínculo [Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Sim' Para a questão '3.2]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- ☐ Efectivo
- ☐ A prazo
- ☐ Prestação de Serviços
- ☐ Trabalhador por conta própria com funcionários a cargo
- ☐ Trabalhador por conta própria sem funcionários a cargo
- ☐ Avença
- ☐ Estágio
- ☐ Bolsa
- ☐ Sem vínculo (estágio)
- ☐ Outro

114 Remuneração mensal bruta [Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Sim' Para a questão '3.2]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- ☐ Até 500 Euros
- ☐ 501 - 750 Euros
- ☐ 751 - 1000 Euros
- ☐ 1001 - 1250 Euros
- ☐ 1251 - 1500 Euros
- ☐ 1501 - 2000 Euros
- ☐ 2001 - 3000 Euros
- ☐ Mais de 3000 Euros

115 De que forma conseguiu financiar o arranque da sua empresa [Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Criação de Negócio Próprio' Para a questão '4.10]

Por favor escolha todas as que se aplicam:

- ☐ Leasing
- ☐ Factoring
- ☐ Franchising
- ☐ Capital de Risco
- ☐ Herança
- ☐ Microcrédito
- ☐ Empréstimo particula (familiar, amigos)
- ☐ Banca
- ☐ Próprio
- ☐ Estado
- ☐ Sociedade de Garantia Mútua
- ☐ Outro:

5 - Caracterização do primeiro Emprego após a conclusão do curso

Perguntas só aplicáveis se já teve mais do que um emprego desde a conclusão do curso

116 Nome da Instituição: [Apenas responda a esta questão Se respondeu '2' ou '3' ou '4' ou '5' ou '6' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7]

Escreva aqui a sua resposta:

117 Data de início (ano/mês) *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu '2' ou '3' ou '4' ou '5' ou '6' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7]

Escreva aqui a sua resposta:

118 Tempo de permanência *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu '2' ou '3' ou '4' ou '5' ou '6' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7]

Escreva aqui a sua resposta:

Em meses

119 Localização *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu '2' ou '3' ou '4' ou '5' ou '6' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Portugal
- O Estrangeiro

120 Distrito *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Portugal' Para a questão '5.4]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Aveiro
- O
- O Corvo

121 País *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Estrangeiro' Para a questão '5.4]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Afeganistão
- O
- O Zimbabué

122 Área de Actividade *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu '2' ou '3' ou '4' ou '5' ou '6' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca
- O ...
- O Actividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais

123 Área específica *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Faculdade de Medicina Veterinária' Para a questão '1.1]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Clínica de Animais de Companhia
- O Clínica de Animais de Produção
- O Clínica de Equinos
- O Segurança alimentar
- O Laboratório/Investigação
- O Outro

124 Sector *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu '2' ou '3' ou '4' ou '5' ou '6' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Público
- O Privado
- O Empresa Pública

125 Dimensão *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu '2' ou '3' ou '4' ou '5' ou '6' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Até 50
- O 51 a 100
- O 101 a 250
- O 251 a 500
- O mais de 500
- O Não Sabe/Não Responde

número de trabalhadores

126 Funções *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu '2' ou '3' ou '4' ou '5' ou '6' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Produção
- O Projecto
- O Comercial
- O I&D
- O Manutenção
- O Qualidade
- O Gestão
- O Formação/Ensino
- O Planeamento
- O Informática
- O Outro

127 Actividade dentro da área de formação *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu '2' ou '3' ou '4' ou '5' ou '6' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Sim
- O Não

128 Forma de colocação *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu '2' ou '3' ou '4' ou '5' ou '6' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Anúncio
- O Concurso Público
- O Autocandidatura
- O Agência de emprego
- O Estágio/TFC
- O Gabinete de Saídas Profissionais da Escola
- O Contactos pessoais
- O Criação de Negócio Próprio
- O Head-Hunters
- O Não Sabe/Não Responde
- O Outro

129 Vínculo *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu '2' ou '3' ou '4' ou '5' ou '6' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Efectivo
- O A prazo

O Prestação de serviços

O Trabalhador por conta própria com funcionários a cargo

O Trabalhador por conta própria sem funcionários a cargo

O Avença

O Estágio

O Bolsa

O Sem vínculo (estágio)

O Outro

130 Remuneração mensal bruta *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu '2' ou '3' ou '4' ou '5' ou '6' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O Até 500 Euros

O 501 - 750 Euros

O 751 - 1000 Euros

O 1001 - 1250 Euros

O 1251 - 1500 Euros

O 1501 - 2000 Euros

O 2001 - 3000 Euros

O Mais de 3000 Euros

131 De que forma conseguiu financiar o arranque da sua empresa *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Criação de Negócio Próprio' Para a questão '5.10]

Por favor escolha todas as que se aplicam:

O Leasing

O Factoring

O Franchising

O Capital de Risco

O Herança

O Microcrédito

O Empréstimo partícula (familiar, amigos)

O Banca

O Próprio

O Estado

O Sociedade de Garantia Mútua

O Outro

6 - Caracterização de outro Emprego mais relevante

Perguntas só aplicáveis se já teve mais do que dois empregos desde a conclusão do curso.

Deverá escolher um emprego que considere que foi relevante no seu percurso profissional (que não o emprego actual ou o primeiro emprego após a conclusão do curso)

132 Nome da Instituição [Apenas responda a esta questão Se respondeu '4' ou '6' ou 'Mais de 6' ou '5' ou '3' Para a questão '3.7]

Escreva aqui a sua resposta:

133 Data de início (ano/mês) * [Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Mais de 6' ou '6' ou '5' ou '4' ou '3' Para a questão '3.7]

Escreva aqui a sua resposta:

134 Tempo de permanência * [Apenas responda a esta questão Se respondeu '6' ou '5' ou '4' ou '3' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7]

Escreva aqui a sua resposta:

Em meses

135 Localização: * [Apenas responda a esta questão Se respondeu '3' ou '4' ou '5' ou '6' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O Portugal

O Estrangeiro

136 Distrito * [Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Portugal' Para a questão '6.4]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O Aveiro

O ...

O Corvo

137 País * [Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Estrangeiro' Para a questão '6.4]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O Afeganistão

O

O Zâmbia

O Zimbabué

138 Área de Actividade * [Apenas responda a esta questão Se respondeu '3' ou '4' ou '5' ou '6' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca

O Indústrias extractivas

O ...

O Actividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais

139 Sector *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu '3' ou '4' ou '5' ou '6' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O Público

O Privado

O Empresa Pública

140 Dimensão * [Apenas responda a esta questão Se respondeu '3' ou '4' ou '5' ou '6' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O Até 50

O 51 a 100

O 101 a 250

O 251 a 500

O mais de 500

O Não Sabe/Não Responde

número de trabalhadores

141 Funções * [Apenas responda a esta questão Se respondeu '3' ou '4' ou '5' ou '6' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

Empregabilidade dos Diplomados da UTL | 2006-2008

- O Produção
- O Projecto
- O Comercial
- O I&D
- O Manutenção
- O Qualidade
- O Gestão
- O Formação/Ensino
- O Planeamento
- O Informática
- O Outro

142 Actividade dentro da área de formação *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu '3' ou '4' ou '5' ou '6' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7']

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Sim
- O Não

143 Forma de colocação * [Apenas responda a esta questão Se respondeu '3' ou '4' ou '5' ou '6' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7']

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Anúncio
- O Concurso Público
- O Autocandidatura
- O Agência de emprego
- O Estágio/TFC
- O Gabinete de Saídas Profissionais da Escola
- O Contactos pessoais
- O Criação de Negócio Próprio
- O Head-Hunters
- O Não Sabe/Não Responde
- O Outro

144 Vínculo * [Apenas responda a esta questão Se respondeu '3' ou '4' ou '5' ou '6' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7']

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Efectivo
- O A prazo
- O Prestação de Serviços
- O Trabalhador por conta própria com funcionários a cargo
- O Trabalhador por conta própria sem funcionários a cargo
- O Avença
- O Estágio
- O Bolsa
- O Sem vínculo (estágio)
- O Outro

145 Remuneração mensal bruta *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu '3' ou '4' ou '5' ou '6' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7']

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Até 500 Euros
- O 501 - 750 Euros
- O 751 - 1000 Euros
- O 1001 - 1250 Euros
- O 1251 - 1500 Euros

- O 1501 - 2000 Euros
- O 2001 - 3000 Euros
- O Mais de 3000 Euros

146 De que forma conseguiu financiar o arranque da sua empresa [Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Criação de Negócio Próprio' Para a questão '6.10']

Por favor escolha todas as que se aplicam:

- O Leasing
- O Factoring
- O Franchising
- O Capital de Risco
- O Herança
- O Microcrédito
- O Empréstimo partícula (familiar, amigos)
- O Banca
- O Próprio
- O Estado
- O Sociedade de Garantia Mútua
- O Outro:

7 - Caracterização de outro Emprego mais relevante

Perguntas só aplicáveis se já teve mais do que três empregos desde a conclusão do curso.

Deverá escolher um emprego que considere que foi relevante no seu percurso profissional (que não o emprego actual ou o primeiro emprego após a conclusão do curso ou o escolhido na pergunta anterior)

147 Nome da Instituição: [Apenas responda a esta questão Se respondeu '4' ou '5' ou '6' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7']
Escreva aqui a sua resposta:

148 Data de início (ano/mês) * [Apenas responda a esta questão Se respondeu '4' ou '5' ou '6' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7']
Escreva aqui a sua resposta:

149 Tempo de permanência * [Apenas responda a esta questão Se respondeu '4' ou '5' ou '6' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7']
Escreva aqui a sua resposta:
Em meses

150 Localização: * [Apenas responda a esta questão Se respondeu '4' ou '5' ou '6' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7']
Escolha **apenas** uma das opções seguintes:
O Portugal
O Estrangeiro

151 Distrito *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Portugal' Para a questão '7.4']

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Aveiro
- O ...
- O Corvo

152 País *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Estrangeiro' Para a questão '2.4]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- ☐ Afeganistão
- ☐ ...
- ☐ Zimbabué

153 Área de Actividade *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu '4' ou '5' ou '6' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- ☐ Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca
- ☐ ...
- ☐ Actividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais

154 Sector *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu '4' ou '5' ou '6' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- ☐ Público
- ☐ Privado
- ☐ Empresa Pública

155 Dimensão *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu '4' ou '5' ou '6' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- ☐ Até 50
 - ☐ 51 a 100
 - ☐ 101 a 250
 - ☐ 251 a 500
 - ☐ mais de 500
 - ☐ Não Sabe/Não Responde
- número de trabalhadores

156 Funções *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu '4' ou '5' ou '6' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- ☐ Produção
- ☐ Projecto
- ☐ Comercial
- ☐ I&D
- ☐ Manutenção
- ☐ Qualidade
- ☐ Gestão
- ☐ Formação/Ensino
- ☐ Planeamento
- ☐ Informática
- ☐ Outro

157 Actividade dentro da área de formação *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu '4' ou '5' ou '6' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- ☐ Sim
- ☐ Não

158 Forma de colocação *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu '4' ou '5' ou '6' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- ☐ Anúncio
- ☐ Concurso Público
- ☐ Autocandidatura
- ☐ Agência de emprego
- ☐ Estágio/TFC
- ☐ Gabinete de Saídas Profissionais da Escola
- ☐ Contactos pessoais
- ☐ Criação de Negócio Próprio
- ☐ Head-Hunters
- ☐ Não Sabe/Não Responde
- ☐ Outro

159 Vínculo *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu '4' ou '5' ou '6' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- ☐ Efectivo
- ☐ A prazo
- ☐ Prestação de Serviços
- ☐ Trabalhador por conta própria com funcionários a cargo
- ☐ Trabalhador por conta própria sem funcionários a cargo
- ☐ Avença
- ☐ Estágio
- ☐ Bolsa
- ☐ Sem vínculo (estágio)
- ☐ Outro

160 Remuneração mensal bruta *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu '4' ou '5' ou '6' ou 'Mais de 6' Para a questão '3.7]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- ☐ Até 500 Euros
- ☐ 501 - 750 Euros
- ☐ 751 - 1000 Euros
- ☐ 1001 - 1250 Euros
- ☐ 1251 - 1500 Euros
- ☐ 1501 - 2000 Euros
- ☐ 2001 - 3000 Euros
- ☐ Mais de 3000 Euros

161 De que forma conseguiu financiar o arranque da sua empresa

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Criação de Negócio Próprio' Para a questão '7.10]

Por favor escolha todas as que se aplicam:

- ☐ Leasing
- ☐ Factoring
- ☐ Franchising
- ☐ Capital de Risco
- ☐ Herança

Empregabilidade dos Diplomados da UTL | 2006-2008

- ☐ Microcrédito
- ☐ Empréstimo particula (familiar, amigos)
- ☐ Banca
- ☐ Próprio
- ☐ Estado
- ☐ Sociedade de Garantia Mútua
- ☐ Outro:

8 - Adequação do curso à actividade profissional

162 Contributo da formação recebida no desenvolvimento das suas competências *

Por favor escolha uma resposta apropriada para cada item:

	Nada Importante	Pouco Importante	Importante	Muito Importante	Não Sabe/Não Responde
Liderança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comunicação Oral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Expressão Escrita (Incluindo preparação de Dossiers/Relatórios)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Criatividade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabalho em equipa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidade Empreendedora	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utilização de ferramentas informáticas específicas da sua área	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestão de Pessoas/Equipas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestão de Projectos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidade de Negociação/Argumentação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Polivalência/Flexibilidade de funções	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidade crítica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidade de resolução de problemas aplicando conhecimentos integrados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estímulo à integração contínua de conhecimentos (Aprendizagem contínua)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

163 Como avalia os seguintes aspectos do Curso *

[Apenas responda a esta questão Se NÃO respondeu 'Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas' Para a questão '1.1']

Por favor escolha uma resposta apropriada para cada item:

	Nada Satisfeito	Pouco Satisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito	Não Sabe/Não Responde
Formação Teórica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formação Prática	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conhecimentos Generalistas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Actualização científica dos conteúdos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contacto com especialistas de outras áreas de formação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adequação do curso ao mercado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

164 Como avalia os seguintes aspectos do curso *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas' Para a questão '1.1']

Por favor escolha uma resposta apropriada para cada item:

	Nada Importante	Pouco Importante	Importante	Muito Importante	Não Sabe/Não Responde
Regime de avaliação aplicado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atitude Pedagógica dos Docentes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A dimensão da componente teórica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A dimensão da componente prática	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regime de frequência aplicado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A articulação disciplinar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adequação da licenciatura à realidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A carga horária global da licenciatura (1 Ciclo)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Grau de exigência dos Docentes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

165 Se entender, indique TRÊS sugestões que possam contribuir para a melhoria do curso

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Instituto Superior de Agronomia' Para a questão '1.1']

Escreva aqui a sua resposta (s):

0 1

0 2

0 3

166 Indique, na sua perspectiva, que outras competências úteis à integração profissional a Escola lhe forneceu [Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Instituto Superior de Agronomia' Para a questão '1.1']

Escreva aqui a sua resposta:

167 Indique, na sua perspectiva, que outras competências úteis à integração profissional a Escola deixou em déficit [Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Instituto Superior de Agronomia' Para a questão '1.1']

Escreva aqui a sua resposta:

168 Indique, na sua perspectiva, quais as competências fundamentais para uma integração profissional de sucesso [Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Instituto Superior de Agronomia' Para a questão '1.1']
Escreva aqui a sua resposta:

169 Há algum aspecto que não tivesse sido abordado neste Inquérito e que considere pertinente para este estudo [Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Instituto Superior de Agronomia' Para a questão '1.1']
Escolha **apenas** uma das opções seguintes:
O Sim
O Não

170 Se SIM, qual(ais) [Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Sim' Para a questão '8.7']
Escreva aqui a sua resposta (s):
O A
O B
O C

171 Comentários [Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Instituto Superior de Agronomia' Para a questão '1.1']
Escreva aqui a sua resposta:

Para mais informações, envio ou actualização de dados pessoais na mailing list da DAG/Saídas Profissionais ou outro assunto relacionado com a Divisão de Apoio à Gestão, pode utilizar os seguintes contactos:

Telefone: 213 653 230

Fax: 213 653 195

E-mail: dag.sp@isa.utl.pt

www.isa.utl.pt

9 - ISCSP

Questões para os Diplomados pelo ISCSP

172 Avaliação das condições de trabalho no ISCSP *
[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Instituto Superior de Agronomia' Para a questão '1.1']

Por favor escolha uma resposta apropriada para cada item:

	Nada Importante	Pouco Importante	Importante	Muito Importante	Não Sabe/Não Responde
Disponibilidade de locais de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os meios informáticos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A imagem do ISCSP	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A divulgação da informação institucional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A bibliografia disponível	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Grau de facilidade no acesso a equipamentos e meios informáticos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As condições das salas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

173 Avaliação das relações institucionais com o ISCSP *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Instituto Superior de Agronomia' Para a questão '1.1']

Por favor escolha uma resposta apropriada para cada item:

	Nada Importante	Pouco Importante	Importante	Muito Importante	Não Sabe/Não Responde
Atendimento pela Secretaria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Disponibilidade dos Órgãos de Gestão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Disponibilidade da Secretaria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atendimento pelo Pessoal Auxiliar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resolução da questão pelos Órgãos de Gestão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atendimento pelos Órgãos de Gestão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Disponibilidade do Pessoal Auxiliar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Obrigado por ter preenchido este Inquérito

Anexo 1

Escola	Ciclo de Estudos	Duração (anos)
FMV	Medicina Veterinária	Mestrado Integrado
ISA	Arquitectura Paisagista	Licenciatura 1º ciclo
	Biologia	Licenciatura 1º ciclo
	Engenharia Alimentar	Licenciatura 1º ciclo
	Engenharia Agronómica	Licenciatura 1º ciclo
	Engenharia Florestal	Licenciatura 1º ciclo
	Engenharia do Ambiente	Licenciatura 1º ciclo
	Engenharia Zootécnica	Licenciatura 1º ciclo
ISEG	Economia	Licenciatura 1º ciclo
	Matemática Aplicada à Economia e à Gestão	Licenciatura 1º ciclo
	Finanças	Licenciatura 1º ciclo
	Gestão	Licenciatura 1º ciclo
IST	Arquitectura	Mestrado Integrado
	Engenharia Aeroespacial	Mestrado Integrado
	Engenharia do Ambiente	Mestrado Integrado
	Engenharia e Arquitectura Naval	Mestrado 2º ciclo
	Engenharia Biológica	Mestrado Integrado
	Engenharia Biomédica	Mestrado Integrado
	Engenharia Civil	Mestrado Integrado
	Engenharia Electrónica	Mestrado 2º ciclo
	Engenharia Electrotécnica e de Computadores	Mestrado Integrado
	Engenharia Física Tecnológica	Mestrado Integrado
	Engenharia e Gestão Industrial	Mestrado 2º ciclo
	Engenharia Geológica e de Minas	Mestrado 2º ciclo
	Engenharia Informática e de Computadores - Alameda	Mestrado 2º ciclo
	Engenharia Informática e de Computadores - Taguspark	Mestrado 2º ciclo
	Engenharia de Materiais	Mestrado 2º ciclo
	Engenharia Mecânica	Mestrado Integrado
	Engenharia Química	Mestrado Integrado
	Engenharia de Redes de Comunicações	Mestrado 2º ciclo
	Engenharia do Território	Mestrado 2º ciclo
	Matemática e Aplicações	Mestrado 2º ciclo
	Química	Mestrado 2º ciclo
ISCSP	Antropologia	Licenciatura 1º ciclo
	Comunicação Social	Licenciatura 1º ciclo
	Gestão e Administração Pública	Licenciatura 1º ciclo
	Política Social	Licenciatura 1º ciclo
	Relações Internacionais	Licenciatura 1º ciclo
	Sociologia do Trabalho	Licenciatura 1º ciclo
	Ciência Política	Licenciatura 1º ciclo
FMH	Ciências do Desporto	Licenciatura 1º ciclo
	Gestão do Desporto	Licenciatura 1º ciclo
	Dança	Licenciatura 1º ciclo
	Reabilitação Psicomotora	Licenciatura 1º ciclo
	Ergonomia	Licenciatura 1º ciclo
FA	Arquitectura	Mestrado Integrado
	Arquitectura da Gestão Urbanística	Mestrado Integrado
	Arquitectura de Design	Licenciatura 1º ciclo
	Arquitectura de Design de Moda	Licenciatura 1º ciclo
	Arquitectura de Interiores	Mestrado Integrado
	Arquitectura do Planeamento Urbano e Territorial	Mestrado

Anexo 2

Reitoria	Helena Pereira
	Luísa Neves
	Paula Guerreiro
FMV	Filipa Aguiar
	Nuno Serro
	Cristina Vilela
ISA	Helena Oliveira
	Graça Pissarra
	Vitor Lima
ISEG	Marta Pile
	Rui Mendes
	Silvia Vicente
IST	Pedro Abreu
	Rui Claudino
	Graça Moreira
ISCSP	
FMH	
FA	

Anexo 3

Inquérito aos Diplomados

Bem-vindo ao Inquérito de acompanhamento da inserção na vida profissional dos diplomados da Universidade Técnica de Lisboa.

A UTL pretende com este inquérito obter uma caracterização, o mais completa possível, da inserção na vida profissional dos seus diplomados permitindo assim melhorar e adequar as ofertas de ensino de que dispõe actualmente.

Agradecemos a sua colaboração no preenchimento deste inquérito para nos ajudar a atingir esse objectivo.

Inquérito de acompanhamento da inserção na vida profissional dos diplomados da Universidade Técnica de Lisboa.

Há 86 perguntas neste inquérito.

1 - Identificação

1 Escola *

2 Data de Nascimento: *

3 Sexo: *

4 Nacionalidade: *

Escolha apenas uma das opções seguintes:

O Portuguesa

O Outra

Empregabilidade dos Diplomados da UTL | 2009

5 País de nascimento *

6 Curso: *

(...)

13 Ano Lectivo em que se matriculou, pela 1.ª vez, neste curso: *

14 Ano Lectivo de conclusão: *

15 Média final do curso: *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O 10

(...)

O 20

16 País de residência antes de ingressar na UTL: *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O Portugal

O Outro

17 Distrito *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O Aveiro

O Beja

O

O Ilha das Flores

O Corvo

18 País *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O Afeganistão

O África do Sul

O ...

O Zimbabué

19 País de residência actual*

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O Portugal

O Outro

20 Distrito *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O Aveiro

O Beja

O

O Ilha das Flores

O Corvo

21 País *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O Afeganistão

O África do Sul

O ...

O Zimbabué

O Trabalha

O Estuda

23 Qual a razão de ter ido para o estrangeiro? *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O Maior valorização

O Falta de ofertas em Portugal

O Opção pessoal

2 - Formação

24 Durante o curso participou em algum programa de intercâmbio/mobilidade de estudantes? *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O Sim

O Não

25 Tipo *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O Erasmus

O Alban

O FullBright

O Iniciativa individual

O Outro

26 País *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O Afeganistão

O ...

O Zimbabué

27 Duração *

Duração em meses

28 Depois de terminado o curso frequentou alguma acção de Pós-graduação? *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O Sim

O Não

29 De que Grau/Diploma foi a acção Pós-graduação? *

Por favor escolha todas as que se aplicam:

O Formação de curta duração (< 100 horas)

O Pós-graduação (>= 100 horas)

O Mestrado

O Doutoramento

O Outro

30 País da Formação de curta duração *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O Afeganistão

O África do Sul

O ...

O Zimbabué

31 Instituição(ões) da Formação de curta duração

Escreva aqui a sua resposta:

32 País da Pós-graduação *Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Afeganistão
- O África do Sul
- O ...
- O Zimbabué

33 Instituição(ões) da Pós-graduação *

Escreva aqui a sua resposta

34 País do Mestrado *Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Afeganistão
- O África do Sul
- O ...
- O Zimbabué

35 Instituição(ões) do Mestrado *

Escreva aqui a sua resposta

36 País do Doutoramento: *Escolha **apenas** uma das opções seguintes:Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Afeganistão
- O África do Sul
- O ...
- O Zimbabué

37 Instituição(ões) do Doutoramento *

Escreva aqui a sua resposta

38 Qual o motivo porque continuou a estudar? *Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Facilita a obtenção do primeiro emprego
 - O Mais saídas profissionais
 - O Complemento à formação
 - O Necessidades profissionais específicas
 - O Ascensão na carreira
 - O Não tinha emprego
 - O Outro
- Escolha a razão mais importante

39 Qual é a situação ocupacional durante o curso? *Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Só estudava
- O Estudava e executava trabalhos ocasionais
- O Estudava e exercia uma actividade profissional regular

40 Era na área em que estava a estudar? *Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Sim
- O Não

41 Em que altura trabalhou durante o curso? *Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Só no último ano do curso
- O Durante todo o curso

42 Tem conhecimento de algum gabinete na sua Escola que disponibilize apoio/divulgação de ofertas de emprego? (por exemplo: gabinete de saídas profissionais, gabinete de apoio profissional, gabinete de estágios, etc.)

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Sim
- O Não

43 Que serviços acha importantes e que devem estar disponíveis neste tipo de gabinete? *

Por favor escolha **todas** as que se aplicam:

- O Bolsa de emprego
- O Bolsa de estágios
- O Apoio à criação de CV
- O Preparação para entrevistas

3 - Percurso Profissional**44 Número de empregos desde que terminou o curso ***Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O 1
- O 2
- O 3 ou mais
- O Nunca esteve empregado

45 Tempo de espera para o 1.º emprego (por emprego considera-se actividade profissional remunerada) *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Antes de terminar o curso
- O Até 1 mês após terminar o curso
- O Entre 1 e 3 meses após terminar o curso
- O Entre 3 e 6 meses após terminar o curso
- O Entre 6 a 12 meses após terminar o curso
- O Passados 12 meses após terminar o curso

46 O 1.º emprego foi na área de formação? *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Sim
- O Não

47 Nome da Instituição *

Escreva aqui a sua resposta:

48 Data de início (ano/mês) *

Escreva aqui a sua resposta:

49 Tempo de permanência (em meses) *

Escreva aqui a sua resposta:

50 Localização *Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- O Portugal
- O Estrangeiro

Empregabilidade dos Diplomados da UTL | 2009

51 Distrito *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- ☐ Aveiro
- ☐ Beja
- ☐ ...
- ☐ O Corvo

52 País *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- ☐ Afeganistão
- ☐ África do Sul
- ☐ O ...
- ☐ Zimbabué

53 Área de Actividade *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- ☐ Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca
- ☐ O ...
- ☐ O Actividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais

54 Sector *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- ☐ Público
- ☐ Privado
- ☐ Empresa Pública
- ☐ Outro

55 Dimensão *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- ☐ O Até 50
- ☐ O 51 a 100
- ☐ O 101 a 250
- ☐ O 251 a 500
- ☐ O Mais de 500
- ☐ O Não Sabe/Não Responde

56 Funções *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- ☐ Produção
- ☐ Projecto
- ☐ Comercial
- ☐ I&D
- ☐ Manutenção
- ☐ Qualidade
- ☐ Gestão
- ☐ Planeamento
- ☐ Informática
- ☐ Outro

57 Forma de colocação *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- ☐ O Anúncio
- ☐ O Concurso Público
- ☐ O Autocandidatura
- ☐ O Agência de emprego
- ☐ O Estágio/TFC

- ☐ O Gabinete de Saídas Profissionais da Escola
- ☐ O Contactos pessoais
- ☐ O Criação de Negócio Próprio
- ☐ O Head-Hunter
- ☐ O Não Sabe/Não Responde
- ☐ O Outro

58 Vínculo *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- ☐ O Efectivo
- ☐ O A termo certo
- ☐ O Prestação de Serviços
- ☐ O Trabalhador por conta própria com funcionários a cargo
- ☐ O Trabalhador por conta própria sem funcionários a cargo
- ☐ O Avença
- ☐ O Estágio remunerado
- ☐ O Estágio não remunerado
- ☐ O Bolsa
- ☐ O Outro
- ☐ O Formação/Ensino

59 Remuneração mensal bruta *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- ☐ O Até 500 Euros
- ☐ O 501 750 Euros
- ☐ O 751 1000 Euros
- ☐ O 1001-1250 Euros
- ☐ O 1251-1500 Euros
- ☐ O 1501-2000 Euros
- ☐ O 2001-3000 Euros
- ☐ O Mais de 3000 Euros

60 Em que situação ficou depois de ter deixado o 1º emprego? *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- ☐ O Novo Emprego
- ☐ O Desempregado
- ☐ O Outro

61 Durante quanto tempo ficou desempregado? (em meses) *

Escreva aqui a sua resposta:

62 Quais as razões para a mudança de emprego? *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- ☐ O Contrato não renovado
- ☐ O Procura de maior remuneração
- ☐ O Procura de maior estabilidade
- ☐ O Emprego mais próximo da residência
- ☐ O Melhores condições para progressão na carreira
- ☐ O Ter um emprego mais interessante
- ☐ O Motivos pessoais
- ☐ O Emprego por conta própria
- ☐ O Convite/Proposta profissional
- ☐ O Outro:

63 Neste momento está empregado? *Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O Sim

O Não

64 Porque razão não está empregado? *Por favor escolha **todas** as que se aplicam:

O Não consegue arranjar emprego

O Continua a estudar

O Por opção pessoal

O Outro:

65 O emprego actual é o 1º Emprego? *Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O Sim

O Não

66 Tem mais do que um emprego em simultâneo? *Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O Sim

O Não

67 Quantos empregos tem em simultâneo? *Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O 2

O 3

O 4 ou mais

68 O emprego <<A>> é na área de formação?Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O Sim

O Não

69 O emprego <> é na área de formação?Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O Sim

O Não

70 O emprego <<C>> é na área de formação?Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O Sim

O Não

71 O emprego <<D>> é na área de formação?Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O Sim

O Não

72 Um dos empregos não é na sua área de formação, qual o motivo? *Por favor escolha **todas** as que se aplicam:

O Opção própria, outras áreas de interesse

O Dificuldade de colocação na área de formação

O Razões salariais

O Desadequação entre a formação e as exigências do mercado

O Outro:

73 Nome da Instituição do emprego actual (No caso de responder mais do que um emprego actualmente, considerar o emprego mais relevante) *

Escreva aqui a sua resposta:

74 Data de início (ano/mês) no emprego actual *

Escreva aqui a sua resposta:

75 Localização do emprego actual *Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O Portugal

O Estrangeiro

76 Distrito do emprego actual *Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O Aveiro

O Beja

...

O Corvo

77 País do emprego actual *Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O Afeganistão

O África do Sul

O...

O Zimbabué

78 Área de Actividade do emprego actual *Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca

...

O Actividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais

79 Sector do emprego actual *Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O Público

O Privado

O Empresa Pública

O Outro

80 Dimensão *Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O Até 50

O 51 a 100

O 101 a 250

O 251 a 500

O mais de 500

O Não Sabe/Não Responde

81 Funções no emprego actual *Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

O Produção

O Projecto

O Comercial

O I&D

Empregabilidade dos Diplomados da UTL | 2009

- ☐ Manutenção
- ☐ Qualidade
- ☐ Gestão
- ☐ Formação/Ensino
- ☐ Planeamento
- ☐ Informática
- ☐ Outro

82 Forma de colocação no emprego actual *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- ☐ Anúncio
- ☐ Concurso Público
- ☐ Autocandidatura
- ☐ Agência de emprego
- ☐ Estágio/TFC
- ☐ Gabinete de Saídas Profissionais da Escola
- ☐ Contactos pessoais
- ☐ Criação de Negócio Próprio
- ☐ Head-Hunter
- ☐ Não Sabe/Não Responde
- ☐ Outro

83 Vínculo do emprego actual *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- ☐ Efectivo
- ☐ A termo certo
- ☐ Prestação de Serviços
- ☐ Trabalhador por conta própria com funcionários a cargo
- ☐ Trabalhador por conta própria sem funcionários a cargo
- ☐ Avença
- ☐ Estágio remunerado
- ☐ Estágio não remunerado
- ☐ Bolsa
- ☐ Outro

84 Remuneração mensal bruta do emprego actual *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- ☐ Até 500 Euros
- ☐ 501 750 Euros
- ☐ 751 1000 Euros
- ☐ 1001 1250 Euros
- ☐ 1251 1500 Euros
- ☐ 1501 2000 Euros
- ☐ 2001 3000 Euros
- ☐ Mais de 3000 Euros

4 - Caracterização do Emprego Actual

85 Avalie o contributo da formação recebida no desenvolvimento das suas competências profissionais *

Por favor escolha uma resposta apropriada para cada item:

	Muito Importante	Importante	Pouco Importante	Nada Importante	Não Sabe/Não Responde
Liderança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comunicação Oral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Expressão Escrita (incluindo preparação de Dossiers/Relatórios)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Criatividade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabalho em equipa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidade Empreendedora	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utilização de ferramentas informáticas específicas da sua área	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestão de Pessoas/Equipas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestão de Projectos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidade de Negociação/Argumentação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Polivalência/Flexibilidade de funções	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidade crítica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidade de resolução de problemas aplicando conhecimentos integrados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estímulo à integração contínua de conhecimentos (Aprendizagem contínua)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

86 Como avalia os seguintes aspectos do Curso *

Por favor escolha uma resposta apropriada para cada item:

	Muito Importante	Importante	Pouco Importante	Nada Importante	Não Sabe/Não Responde
Formação Teórica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formação Prática	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conhecimentos Generalistas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Actualização científica dos conteúdos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contacto com profissionais/especialistas da área de formação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contacto com profissionais/especialistas de outras áreas de formação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adequação do curso ao mercado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Inquérito aos Diplomados

Bem-vindo ao Inquérito de acompanhamento da inserção na vida profissional dos diplomados da Universidade Técnica de Lisboa.

A UTL pretende caracterizar a inserção na vida profissional dos seus diplomados, e conhecer a sua apreciação da formação académica recebida, permitindo assim melhorar e adequar as ofertas de ensino de que dispõe actualmente.

Agradecemos a sua colaboração no preenchimento deste inquérito para nos ajudar a atingir esse objectivo.

1 – Identificação

1.1 Escola *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Faculdade de Medicina Veterinária
- Instituto Superior de Agronomia
- Instituto Superior de Economia e Gestão
- Instituto Superior Técnico
- Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas
- Faculdade de Motricidade Humana
- Faculdade de Arquitectura

1.2 Data de Nascimento: *

Por favor complete todos os campos

1.3 Sexo: *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Feminino
- Masculino

1.4 Nacionalidade: *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Portuguesa
- Outra

1.5 País de nascimento *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Outra' Para a questão 1.4]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Afeganistão
-
- Zimbabué

1.6 Curso: *

Aparecem os curso de acordo com a resposta à questão 1.1

1.7 Ano Letivo em que se matriculou, pela 1.ª vez, neste curso: *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- 2008/09
- (...)
- 1994/95
- Outro

1.8 Ano Letivo de conclusão: *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- 2010/11

1.9 Média final do curso: *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- 10
- (.....)
- 20

Expressa em valores

1.10 País de residência antes de ingressar na UTL: *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Portugal
- Outro

1.11 Distrito *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Portugal' Para a questão '1.10]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Aveiro
- Beja
-
- Ilha das Flores
- Corvo

1.12 País *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Outro' Para a questão '1.10]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Afeganistão
- ...
- Zimbabué

1.13 País de residência actual: *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Portugal
- Outro

1.14 Distrito *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Portugal' Para a questão '1.13]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Aveiro
- ...
- Corvo

1.15 País *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Outro' Para a questão '1.13]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Afeganistão
- ...
- Zimbabué

1.16 Qual a sua actividade atual?

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Outro' Para a questão '1.13]

- Trabalha
- Estuda

1.17 Qual a razão de ter ido para o estrangeiro?

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Outro' Para a questão '1.13]

- Maior valorização
- Falta de ofertas em Portugal
- Opção pessoal

2 - Formação

2.1 Durante o curso participou em algum programa de intercâmbio/mobilidade de estudantes? *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Sim
- Não

2.2 Tipo *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Sim' Para a questão '2.1]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Erasmus,
- Alban,
- FullBright
- Iniciativa individual
- Outras

2.3 País *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Sim' Para a questão '2.1]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Afeganistão

- ...
- Zimbabué

2.4 Duração *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Sim' Para a questão '2.1]

Escreva aqui a sua resposta:

Duração em meses: _____

2.5 Depois de terminar o curso frequenta ou frequentou alguma acção de pós graduação? *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Sim
- Não

2.6 De que Grau/Diploma é ou foi a acção de pós graduação? *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Sim' Para a questão '2.5]

Por favor escolha **todas** as que se aplicam:

- Formação de curta duração (< 100 horas)
- Pós-graduação (>= 100 horas)
- Mestrado
- Doutoramento

2.7 Instituição da Formação

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Sim' Para a questão '2.5]

- Na UTL e na Escola onde tirou a Licenciatura/ Mestrado Integrado
- Na UTL mas noutra Escola diferente de onde tirou a Licenciatura/ Mestrado Integrado
- Outra Universidade/ Instituição portuguesa
- Outra Universidade/ Instituição estrangeira

2.8 País da Formação de curta duração: * [Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Outra Universidade/ Instituição estrangeira' para a questão 2.7]]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Afeganistão
- ...
- Zimbabué

2.9 Qual o motivo porque continuou a estudar? *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Sim' Para a questão '2.5]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Facilita a obtenção do primeiro emprego
- Mais saídas profissionais
- Complemento à formação
- Necessidades profissionais específicas
- Ascensão na carreira
- Não tinha emprego
- Outro

Escolha a razão mais importante

2.10 Qual a situação ocupacional durante o curso

(Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Só estudava
- Estudava e executava trabalhos ocasionais
- Estudava e exercia uma actividade profissional regular

3 - Percurso Profissional

3.1 Qual a sua situação profissional?

Escolha **apenas** uma das opções seguintes

- Trabalhador por conta de outrem
- Empresário (negócio Próprio)
- Bolseiro
- Estagiário
- Trabalhador independente/Profissional Liberal (prestação de serviços: recibos verdes ou similar)
- Desempregado
- Não Responde

Trabalhador por conta de outrem

3.2 Nome da Instituição:

Escreva aqui a sua resposta:

3.3 Localização: *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Portugal
- Estrangeiro

3.4 Distrito *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Portugal' Para a questão 3.3]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Aveiro
- ...
- Corvo

3.5 País *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Estrangeiro' Para a questão 3.3]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Afeganistão
-
- Zimbabué

3.6 Área de Atividade *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca
- ...
- Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra territoriais

3.7 Sector *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Público
- Privado
- Empresa Pública
- Outro. Qual? _____

3.8 Dimensão * (número de trabalhadores)

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- 1 a 9
- 10 a 49
- 50 a 250
- 251 a 500
- mais de 500
- Não Sabe/Não Responde

3.9 Funções *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Produção
- Projeto
- Comercial
- I&D
- Manutenção
- Qualidade
- Gestão
- Formação/Ensino
- Planeamento
- Informática
- Logística

- Saúde/Reabilitação

- Contabilidade e Finanças

- Marketing

- • Outro. Qual? _____ -

3.10 Forma de colocação *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Anúncio

- Concurso Público

- Candidatura Espontânea

- Agência de emprego

- Estágio/Trabalho Fim de Curso

- Gabinetes da Escola (Saídas Profissionais, Associações, etc)

- Contactos pessoais

- Criação de Negócio Próprio

- Program Trainees

- Redes Sociais (ex: LinkedIn)

- *Head-Hunters*

- Não Sabe/Não Responde

- Outro

3.11 Vínculo *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Efetivo (contrato de trabalho por tempo indeterminado)

- A Termo (contrato de trabalho por tempo determinado, certo ou incerto)

- Prestação de Serviços

- Avença

- Trabalhador por conta própria com/sem funcionários a cargo

- Estágio remunerado

- Estágio não remunerado

- Bolsa

- Outro. Qual? _____

3.12 Exerce cargos de chefia

- De topo

- Intermédia

- Não exerce cargos de chefia

- Não responde

3.13 Remuneração Fixa (salário base) mensal bruta *

No caso não dispôr de valor exato, indique valor aproximado:

• -----..(

3.14 Remuneração variável (prêmios, ajudas de salário base) mensal bruta *

No caso não dispôr de valor exato, indique valor aproximado:

• -----..(

3.15 Indique, caso existam, incentivos adicionais para além da remuneração

- Prémio de produtividade pessoal
- Prémio de produtividade da empresa
- Seguros de saúde
- Viatura
- Cartão para abastecimento de combustível
- Telefone/ plafond de gastos mensais
- Computador
- Banda larga
- PPR (Plano de Poupança reforma)
- Ajudas de custo
- Outro. Qual? _____ -

3.16 O seu emprego é na área de formação? *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Sim
- Não
- Não sabe/Não responde

Empresário (negócio Próprio)

3.2 Nome da Instituição:

Escreva aqui a sua resposta:

3.3 Localização: *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Portugal

- Estrangeiro

3.4 Distrito *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Portugal' Para a questão 3.3]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Aveiro
- ...
- Corvo

3.5 País *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Estrangeiro' Para a questão 3.3]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Afeganistão
-
- Zimbabué

3.6 Área de Atividade *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca
- ...
- Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra territoriais

3.8 Dimensão * (número de trabalhadores incluindo o próprio)

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- 1 a 9
- 10 a 49
- 50 a 250
- 251 a 500
- mais de 500
- Não Sabe/Não Responde

3.9 Selecione os fatores que influenciaram a criação do próprio negócio

Escolha as opções que se apliquem:

- Familiares diretos com negócios/emprego próprio
- Amigos diretos com negócios/emprego próprio
- Disciplina/Cadeira na Universidade
- Formação em Empreendedorismo
- Desenvolvimento de um projeto académico
- Concurso de Ideias
- Estímulo por parte do Professor/Investigador

- Outro

3.10 De que forma consegui financiar o arranque da sua empresa*

Escolha as opções que se apliquem:

- *Leasing*
- *Factoring*
- *Franchising*
- Capital de Risco
- Herança
- Micro-Crédito
- Empréstimo particular (familiares, amigos, etc)
- Banca
- Próprio
- Estado (Programas Governamentais, etc)
- Sociedade de Garantia Mútua
- *Business Angels*
- Outro

3.13 Remuneração Fixa (salário base) mensal bruta *

No caso não dispôr de valor exato, indique valor aproximado:

- -----..(

3.14 Remuneração variável (prémios, ajudas de salário base) mensal bruta *

No caso não dispôr de valor exato, indique valor aproximado:

- -----..(

3.16 O seu emprego é na área de formação? *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Sim
- Não
- Não sabe/Não responde

Bolseiro

3.2 Nome da Instituição:

Escreva aqui a sua resposta:

3.3 Localização: *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Portugal
- Estrangeiro

3.4 Distrito *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Portugal' Para a questão 3.3]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Aveiro
- ...
- Corvo

3.5 País *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Estrangeiro' Para a questão 3.3]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Afeganistão
-
- Zimbabué

3.6 Área de Atividade *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca
- ...
- Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais

3.7 Sector *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Público
- Privado
- Empresa Pública
- Outro. Qual? _____

3.8 Dimensão * (número de trabalhadores)

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- 1 a 9
- 10 a 49
- 50 a 250
- 251 a 500
- mais de 500
- Não Sabe/Não Responde

3.9 Qual o tipo de Bolsa*

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Bolsa de Cientista Convidado (BCC)
- Bolsa de Desenvolvimento de Carreira Científica (BDCC)
- Bolsa de Pós-Doutoramento (BPD)
- Bolsa de Doutorado (BD)
- Bolsa de Doutorado em Empresa (BCC)
- Bolsa de Mestrado (BM)
- Bolsa de Investigação (BI)
- Bolsa de Iniciação Científica (BIC)
- Bolsa de Integração na Investigação (BII)
- Bolsa de Estágio em Organizações Científicas e Tecnológicas (BEST)
- Bolsa de licença sabática (BSAB)
- Bolsa de Mobilidade (BMOB)
- Bolsa de Gestão de Ciência e Tecnologia (BGCT)
- Bolsa de Técnico de Investigação (BTI)
- Não Sabe/Não Responde

3.10 Forma de colocação *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Anúncio
- Concurso Público
- Candidatura Espontânea
- Agência de emprego
- Estágio/Trabalho Fim de Curso
- Gabinetes da Escola (Saídas Profissionais, Associações, etc)
- Contactos pessoais
- Criação de Negócio Próprio
- Program Trainees
- Redes Sociais (ex: LinkedIn)
- *Head-Hunters*
- Não Sabe/Não Responde
- Outro

3.13 Remuneração Fixa (salário base) mensal bruta *

No caso não dispôr de valor exato, indique valor aproximado:

- -----..(

3.14 Remuneração variável (prémios, ajudas de salário base) mensal bruta *

No caso não dispôr de valor exato, indique valor aproximado:

- -----..(

3.15 Indique, caso existam, incentivos adicionais para além da remuneração

- Prémio de produtividade pessoal
- Prémio de produtividade da empresa
- Seguros de saúde
- Viatura
- Cartão para abastecimento de combustível
- Telefone/ plafond de gastos mensais
- Computador
- Banda larga
- PPR (Plano de Poupança reforma)
- Ajudas de custo
- Outro. Qual? _____ -

3.16 A sua Bolsa é na área de formação? *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Sim
- Não
- Não sabe/Não responde

Estagiário

3.2 Nome da Instituição:

Escreva aqui a sua resposta:

3.3 Localização: *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Portugal
- Estrangeiro

3.4 Distrito *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Portugal' Para a questão 3.3]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Aveiro
- ...
- Corvo

3.5 País *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Estrangeiro' Para a questão 3.3]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Afeganistão
-
- Zimbabué

3.6 Área de Atividade *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca
- ...
- Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra territoriais

3.7 Sector *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Público
- Privado
- Empresa Pública
- Outro. Qual? _____

3.8 Dimensão * (número de trabalhadores)

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- 1 a 9
- 10 a 49
- 50 a 250
- 251 a 500
- mais de 500
- Não Sabe/Não Responde

3.9 Funções *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Produção
- Projeto
- Comercial
- I&D
- Manutenção
- Qualidade
- Gestão
- Formação/Ensino
- Planeamento
- Informática
- Logística

- Saúde/Reabilitação
- Contabilidade e Finanças
- Marketing
- • Outro. Qual? _____ -

3.10 Forma de colocação *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Anúncio
- Concurso Público
- Candidatura Espontânea
- Agência de emprego
- Estágio/Trabalho Fim de Curso
- Gabinetes da Escola (Saídas Profissionais, Associações, etc)
- Contactos pessoais
- Criação de Negócio Próprio
- Program Trainees
- Redes Sociais (ex: LinkedIn)
- *Head-Hunters*
- Não Sabe/Não Responde
- Outro

3.13 Remuneração Fixa (salário base) mensal bruta *

No caso não dispôr de valor exato, indique valor aproximado:

- -----..(

3.14 Remuneração variável (prémios, ajudas de salário base) mensal bruta *

No caso não dispôr de valor exato, indique valor aproximado:

- -----..(

3.15 Indique, caso existam, incentivos adicionais para além da remuneração

- Prémio de produtividade pessoal
- Prémio de produtividade da empresa
- Seguros de saúde
- Viatura
- Cartão para abastecimento de combustível
- Telefone/ plafond de gastos mensais
- Computador
- Banda larga
- PPR (Plano de Poupança reforma)
- Ajudas de custo

- Outro. Qual? _____ -

3.16 O seu estágio é na área de formação? *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Sim
- Não
- Não sabe/Não responde

Trabalhador Independente/Profissional Liberal

3.00 Desenvolve a sua atividade profissional:

Escolha **apenas** uma das opções seguintes

- Em mais do que uma empresa/instituição
- Apenas numa empresa/instituição
- Não sabe/Não responde

3.2 Nome da (das principais) Instituição (ões):

Escreva aqui a sua resposta:

3.3 Localização: *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Portugal
- Estrangeiro

3.4 Distrito *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Portugal' Para a questão 3.3]

Escolha as opções que se apliquem:

- Aveiro
- ...
- Corvo

3.5 País *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Estrangeiro' Para a questão 3.3]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Afeganistão
-
- Zimbabué

3.6 Área de Actividade *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca
- ...
- Actividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais

3.7 Sector *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Público
- Privado
- Empresa Pública
- Outro. Qual? _____

3.8 Dimensão * (número de trabalhadores)

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- 1 a 9
- 10 a 49
- 50 a 250
- 251 a 500
- mais de 500
- Não Sabe/Não Responde

3.9 Funções *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Produção
- Projeto
- Comercial
- I&D
- Manutenção
- Qualidade
- Gestão
- Formação/Ensino
- Planeamento
- Informática
- Logística
- Saúde/Reabilitação
- Contabilidade e Finanças
- Marketing
- • Outro. Qual? _____ -

3.13 Remuneração Fixa (salário base) mensal bruta *

No caso não dispôr de valor exato, indique valor aproximado:

- -----..(

3.14 Remuneração variável (prêmios, ajudas de salário base) mensal bruta *

No caso não dispôr de valor exato, indique valor aproximado:

- -----..(

3.15 Indique, caso existam, incentivos adicionais para além da remuneração

- Prémio de produtividade pessoal
- Prémio de produtividade da empresa
- Seguros de saúde
- Viatura
- Cartão para abastecimento de combustível
- Telefone/ plafond de gastos mensais
- Computador
- Banda larga
- PPR (Plano de Poupança reforma)
- Ajudas de custo
- Outro. Qual? _____ -

3.16 O seu emprego é na área de formação? *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Sim
- Não
- Não sabe/Não responde

3.17 O seu emprego atual é o 1º emprego desde que terminou o curso?

- Sim
- Não

3.18 Quanto tempo demorou a obter o seu emprego desde a conclusão do curso?

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Sim' Para a questão '3.17]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Antes de terminar o curso
- Até 1 mês após terminar o curso
- Entre 1 e 3 meses após terminar o curso
- Entre 3 e 6 meses após terminar o curso
- Entre 6 e 12 meses após terminar o curso

- Passados 12 meses após terminar o curso

Caracterização 1º emprego (esta secção aparece caso tenha respondido “Não” na questão 3.17)

3.19 Qual a sua situação profissional no 1º emprego?

Escolha **apenas** uma das opções seguintes

- Trabalhador por conta de outrem
- Empresário (negócio Próprio)
- Bolseiro
- Estagiário
- Trabalhador independente/Profissional Liberal (prestação de serviços: recibos verdes ou similar)
- Desempregado
- Não Responde

Trabalhador por conta de outrem

3.20 Nome da Instituição:

Escreva aqui a sua resposta:

3.21 Localização: *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Portugal
- Estrangeiro

3.22 Distrito *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Portugal' Para a questão 3.20]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Aveiro
- ...
- Corvo

3.23 País *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Estrangeiro' Para a questão 3.21]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Afeganistão
-
- Zimbabué

3.24 Área de Atividade *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca
- ...
- Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra territoriais

3.25 Sector *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Público
- Privado
- Empresa Pública
- Outro. Qual? _____

3.26 Dimensão * (número de trabalhadores)

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- 1 a 9
- 10 a 49
- 50 a 250
- 251 a 500
- mais de 500
- Não Sabe/Não Responde

3.27 Funções *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Produção
- Projeto
- Comercial
- I&D
- Manutenção
- Qualidade
- Gestão
- Formação/Ensino
- Planeamento
- Informática
- Logística
- Saúde/Reabilitação
- Contabilidade e Finanças
- Marketing
- • Outro. Qual? _____ -

3.28 Forma de colocação *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Anúncio
- Concurso Público
- Candidatura Espontânea
- Agência de emprego
- Estágio/Trabalho Fim de Curso
- Gabinetes da Escola (Saídas Profissionais, Associações, etc)
- Contactos pessoais
- Criação de Negócio Próprio
- Redes Sociais (ex: LinkedIn)
- *Head-Hunters*
- Não Sabe/Não Responde
- Outro

3.29 Vínculo *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Efetivo (contrato de trabalho por tempo indeterminado)
- A Termo (contrato de trabalho por tempo determinado, certo ou incerto)
- Avença
- Trabalhador por conta própria com/sem funcionários a cargo
- Outro. Qual? _____

3.30 Exerceu cargos de chefia

- De topo
- Intermédia
- Não exerce cargos de chefia
- Não responde

3.31 Remuneração Fixa (salário base) mensal bruta *

No caso não dispôr de valor exato, indique valor aproximado:

- -----..(

3.32 Remuneração variável (prémios, ajudas de salário base) mensal bruta *

No caso não dispôr de valor exato, indique valor aproximado:

- -----..(

3.33 Indique, caso tivessem existido, incentivos adicionais para além da remuneração

- Prémio de produtividade pessoal
- Prémio de produtividade da empresa

- Seguros de saúde
- Viatura
- Cartão para abastecimento de combustível
- Telefone/plafond de gastos mensais
- Computador
- Banda larga
- PPR (Plano de Poupança reforma)
- Ajudas de custo
- Outro. Qual? _____ -

3.34 O seu 1º emprego era na área de formação? *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Sim
- Não
- Não sabe/Não responde

3.35 Quanto tempo demorou a obter o seu 1º emprego desde a conclusão do curso?

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Antes de terminar o curso
- Até 1 mês após terminar o curso
- Entre 1 e 3 meses após terminar o curso
- Entre 3 e 6 meses após terminar o curso
- Entre 6 e 12 meses após terminar o curso
- Passados 12 meses após terminar o curso

3.36 Em que situação ficou depois de ter deixado o 1.º emprego *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Novo Emprego
- Desempregado
- Outro. Qual? _____

3.37 Durante quanto tempo ficou desempregado *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Desempregado' Para a questão '3.36]

Escreva aqui a sua resposta: (em meses) _____

3.38 Quais as razões da mudança de emprego *

Por favor escolha **todas** as que se aplicam:

- Contrato não renovado
- Procura de maior remuneração

- Procura de maior estabilidade
- Emprego mais próximo da residência
- Melhores condições de progressão na carreira
- Ter um emprego mais interessante
- Motivos pessoais
- Emprego por conta própria
- Convite/Proposta profissional
- Outro:

Empresário (negócio Próprio)

3.20 Nome da Instituição:

Escreva aqui a sua resposta:

3.21 Localização: *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Portugal
- Estrangeiro

3.22 Distrito *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Portugal' Para a questão 3.21]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Aveiro
- ...
- Corvo

3.23 País *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Estrangeiro' Para a questão 3.21]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Afeganistão
-
- Zimbabué

3.25 Área de Atividade *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca
- ...
- Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra territoriais

3.26 Dimensão * (número de trabalhadores incluindo o próprio)

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- 1 a 9
- 10 a 49
- 50 a 250
- 251 a 500
- mais de 500
- Não Sabe/Não Responde

3.27 Selecione os fatores que influenciaram a criação do próprio negócio

Escolha as opções que se apliquem:

- Familiares diretos com negócios/emprego próprio
- Amigos diretos com negócios/emprego próprio
- Disciplina/Cadeira na Universidade
- Formação em Empreendedorismo
- Desenvolvimento de um projeto académico
- Concurso de Ideias
- Estímulo por parte do Professor/Investigador
- Outro

3.28 De que forma conseguiu financiar o arranque da sua empresa*

Escolha as opções que se apliquem:

- *Leasing*
- *Factoring*
- *Franchising*
- Capital de Risco
- Herança
- Micro-Crédito
- Empréstimo particular (familiares, amigos, etc)
- Banca
- Próprio
- Estado (Programas Governamentais, etc)
- Sociedade de Garantia Mútua
- *Business Angels*
- Outro

3.31 Remuneração Fixa (salário base) mensal bruta *

No caso não dispôr de valor exato, indique valor aproximado:

• -----..(

3.32 Remuneração variável (prémios, ajudas de salário base) mensal bruta *

No caso não dispôr de valor exato, indique valor aproximado:

• -----..(

3.33 O seu emprego é na área de formação? *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Sim
- Não
- Não sabe/Não responde

Bolseiro

3.20 Nome da Instituição:

Escreva aqui a sua resposta:

3.21 Localização: *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Portugal
- Estrangeiro

3.22 Distrito *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Portugal' Para a questão 3.21]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Aveiro
- ...
- Corvo

3.23 País *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Estrangeiro' Para a questão 3.21]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Afeganistão
-
- Zimbabué

3.24 Área de Atividade *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca
- ...
- Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais

3.25 Sector *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Público
- Privado
- Empresa Pública
- Outro. Qual? _____

3.26 Dimensão * (número de trabalhadores)

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- 1 a 9
- 10 a 49
- 50 a 250
- 251 a 500
- mais de 500
- Não Sabe/Não Responde

3.27 Qual o tipo de Bolsa*

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Bolsa de Cientista Convidado (BCC)
- Bolsa de Desenvolvimento de Carreira Científica (BDCC)
- Bolsa de Pós-Doutoramento (BPD)
- Bolsa de Doutoramento (BD)
- Bolsa de Doutoramento em Empresa (BCC)
- Bolsa de Mestrado (BM)
- Bolsa de Investigação (BI)
- Bolsa de Iniciação Científica (BIC)
- Bolsa de Integração na Investigação (BII)
- Bolsa de Estágio em Organizações Científicas e Tecnológicas (BEST)
- Bolsa de licença sabática (BSAB)
- Bolsa de Mobilidade (BMOB)
- Bolsa de Gestão de Ciência e Tecnologia (BGCT)
- Bolsa de Técnico de Investigação (BTI)
- Não Sabe/Não Responde

3.28 Forma de colocação *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Anúncio
- Concurso Público
- Candidatura Espontânea
- Agência de emprego

- Estágio/Trabalho Fim de Curso
- Gabinetes da Escola (Saídas Profissionais, Associações, etc)
- Contactos pessoais
- Criação de Negócio Próprio
- Program Trainees
- Redes Sociais (ex: LinkedIn)
- *Head-Hunters*
- Não Sabe/Não Responde
- Outro

3.31 Remuneração Fixa (salário base) mensal bruta *

No caso não dispôr de valor exacto, indique valor aproximado:

• -----..(

3.32 Remuneração variável (prémios, ajudas de salário base) mensal bruta *

No caso não dispôr de valor exacto, indique valor aproximado:

• -----..(

3.33 Indique, caso tivessem existido, incentivos adicionais para além da remuneração

- Prémio de produtividade pessoal
- Prémio de produtividade da empresa
- Seguros de saúde
- Viatura
- Cartão para abastecimento de combustível
- Telefone/ plafond de gastos mensais
- Computador
- Banda larga
- PPR (Plano de Poupança reforma)
- Ajudas de custo
- Outro. Qual? _____ -

3.34 A sua Bolsa é na área de formação? *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Sim
- Não
- Não sabe/Não responde

Estagiário

3.20 Nome da Instituição:

Escreva aqui a sua resposta:

3.21 Localização: *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Portugal
- Estrangeiro

3.22 Distrito *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Portugal' Para a questão 3.21]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Aveiro
- ...
- Corvo

3.23 País *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Estrangeiro' Para a questão 3.21]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Afeganistão
-
- Zimbabué

3.24 Área de Atividade *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca
- ...
- Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra territoriais

3.25 Sector *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Público
- Privado
- Empresa Pública
- Outro. Qual?_____

3.26 Dimensão * (número de trabalhadores)

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- 1 a 9
- 10 a 49
- 50 a 250

- 251 a 500
- mais de 500
- Não Sabe/Não Responde

3.27 Funções *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Produção
- Projeto
- Comercial
- I&D
- Manutenção
- Qualidade
- Gestão
- Formação/Ensino
- Planeamento
- Informática
- Logística
- Saúde/Reabilitação
- Contabilidade e Finanças
- Marketing
- • Outro. Qual? _____ -

3.28 Forma de colocação *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Anúncio
- Concurso Público
- Candidatura Espontânea
- Agência de emprego
- Estágio/Trabalho Fim de Curso
- Gabinetes da Escola (Saídas Profissionais, Associações, etc)
- Contactos pessoais
- Criação de Negócio Próprio
- Program Trainees
- Redes Sociais (ex: LinkedIn)
- *Head-Hunters*
- Não Sabe/Não Responde
- Outro

3.31 Remuneração Fixa (salário base) mensal bruta *

No caso não dispôr de valor exato, indique valor aproximado:

• -----..(

3.32 Remuneração variável (prémios, ajudas de salário base) mensal bruta *

No caso não dispôr de valor exato, indique valor aproximado:

• -----..(

3.33 Indique, caso tivessem existido, incentivos adicionais para além da remuneração

- Prémio de produtividade pessoal
- Prémio de produtividade da empresa
- Seguros de saúde
- Viatura
- Cartão para abastecimento de combustível
- Telefone/ plafond de gastos mensais
- Computador
- Banda larga
- PPR (Plano de Poupança reforma)
- Ajudas de custo
- Outro. Qual? _____ -

3.34 O seu estágio é na área de formação? *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Sim
- Não
- Não sabe/Não responde

Trabalhador Independente/Profissional Liberal

3.00 Desenvolve a sua atividade profissional:

Escolha **apenas** uma das opções seguintes

- Em mais do que uma empresa/instituição
- Apenas numa empresa/instituição
- Não sabe/Não responde

3.20 Nome da (das principais) Instituição (ões):

Escreva aqui a sua resposta:

3.21 Localização: *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Portugal

- Estrangeiro

3.22 Distrito *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Portugal' Para a questão 3.21]

Escolha as opções que se apliquem:

- Aveiro
- ...
- Corvo

3.23 País *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Estrangeiro' Para a questão 3.21]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Afeganistão
-
- Zimbabué

3.24 Área de Atividade *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca
- ...
- Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais

3.25 Sector *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Público
- Privado
- Empresa Pública
- Outro. Qual? _____

3.26 Dimensão * (número de trabalhadores)

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- 1 a 9
- 10 a 49
- 50 a 250
- 251 a 500
- mais de 500
- Não Sabe/Não Responde

3.27 Funções *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Produção
- Projeto
- Comercial
- I&D
- Manutenção
- Qualidade
- Gestão
- Formação/Ensino
- Planeamento
- Informática
- Logística
- Saúde/Reabilitação
- Contabilidade e Finanças
- Marketing
- • Outro. Qual? _____ -

3.31 Remuneração Fixa (salário base) mensal bruta *

No caso não dispôr de valor exato, indique valor aproximado:

- -----..(

3.32 Remuneração variável (prémios, ajudas de salário base) mensal bruta *

No caso não dispôr de valor exato, indique valor aproximado:

- -----..(

3.33 Indique, caso tivessem existido, incentivos adicionais para além da remuneração

- Prémio de produtividade pessoal
- Prémio de produtividade da empresa
- Seguros de saúde
- Viatura
- Cartão para abastecimento de combustível
- Telefone/ plafond de gastos mensais
- Computador
- Banda larga
- PPR (Plano de Poupança reforma)
- Ajudas de custo
- Outro. Qual? _____ -

3.34 O seu emprego foi na área de formação? *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Sim

- Não
- Não sabe/Não responde

Desempregado

3.X Qual a razão?

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Prossegui estudos
- Tive ofertas de trabalho mas não me agradaram
- Não tive ofertas de trabalho
- Outro. Qual? _____
- Não sabe/Não responde

3.XX Indique os seguintes elementos

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Prossegui estudos' Para a questão '3.X]

Área de Estudos _____

Grau _____

Instituição _____

3.XXX Já esteve empregado desde que terminou o curso?

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Sim
- Não

3.XXXX. Esse emprego foi 1º emprego?

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Sim
- Não

3.XXXXX

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Sim' Para a questão 3.XXXX]

Trabalhador por conta de outrem

3.20 Nome da Instituição:

Escreva aqui a sua resposta:

3.21 Localização: *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Portugal
- Estrangeiro

3.22 Distrito *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Portugal' Para a questão 3.20]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Aveiro
- ...
- Corvo

3.23 País *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Estrangeiro' Para a questão 3.21]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Afeganistão
-
- Zimbabué

3.24 Área de Atividade *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca
- ...
- Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra territoriais

3.25 Sector *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Público
- Privado
- Empresa Pública
- Outro. Qual? _____

3.26 Dimensão * (número de trabalhadores)

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- 1 a 9
- 10 a 49
- 50 a 250
- 251 a 500
- mais de 500
- Não Sabe/Não Responde

3.27 Funções *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Produção
- Projeto
- Comercial
- I&D
- Manutenção
- Qualidade
- Gestão
- Formação/Ensino
- Planeamento
- Informática
- Logística
- Saúde/Reabilitação
- Contabilidade e Finanças
- Marketing
- • Outro. Qual? _____ -

3.28 Forma de colocação *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Anúncio
- Concurso Público
- Candidatura Espontânea
- Agência de emprego
- Estágio/Trabalho Fim de Curso
- Gabinetes da Escola (Saídas Profissionais, Associações, etc)
- Contactos pessoais
- Criação de Negócio Próprio
- Redes Sociais (ex: LinkedIn)
- *Head-Hunters*
- Não Sabe/Não Responde
- Outro

3.29 Vínculo *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Efetivo (contrato de trabalho por tempo indeterminado)
- A Termo (contrato de trabalho por tempo determinado, certo ou incerto)
- Avença
- Trabalhador por conta própria com/sem funcionários a cargo

- Outro. Qual? _____

3.30 Exerceu cargos de chefia

- De topo
- Intermédia
- Não exerce cargos de chefia
- Não responde

3.31 Remuneração Fixa (salário base) mensal bruta *

No caso não dispôr de valor exato, indique valor aproximado:

-(

3.32 Remuneração variável (prémios, ajudas de salário base) mensal bruta *

No caso não dispôr de valor exato, indique valor aproximado:

-(

3.33 Indique, caso tivessem existido, incentivos adicionais para além da remuneração

- Prémio de produtividade pessoal
- Prémio de produtividade da empresa
- Seguros de saúde
- Viatura
- Cartão para abastecimento de combustível
- Telefone/plafond de gastos mensais
- Computador
- Banda larga
- PPR (Plano de Poupança reforma)
- Ajudas de custo
- Outro. Qual? _____ -

3.34 O seu 1º emprego era na área de formação? *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Sim
- Não
- Não sabe/Não responde

3.35 Quanto tempo demorou a obter o seu 1º emprego desde a conclusão do curso?

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Antes de terminar o curso
- Até 1 mês após terminar o curso
- Entre 1 e 3 meses após terminar o curso

- Entre 3 e 6 meses após terminar o curso
- Entre 6 e 12 meses após terminar o curso
- Passados 12 meses após terminar o curso

3.36 Em que situação ficou depois de ter deixado o 1.º emprego *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Novo Emprego
- Desempregado
- Outro. Qual? _____

3.37 Durante quanto tempo ficou desempregado *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Desempregado' Para a questão '3.36]

Escreva aqui a sua resposta: (em meses) _____

3.38 Quais as razões da mudança de emprego *

Por favor escolha **todas** as que se aplicam:

- Contrato não renovado
- Procura de maior remuneração
- Procura de maior estabilidade
- Emprego mais próximo da residência
- Melhores condições de progressão na carreira
- Ter um emprego mais interessante
- Motivos pessoais
- Emprego por conta própria
- Convite/Proposta profissional
- Outro:

Empresário (negócio Próprio)

3.20 Nome da Instituição:

Escreva aqui a sua resposta:

3.21 Localização: *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Portugal
- Estrangeiro

3.22 Distrito *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Portugal' Para a questão 3.21]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Aveiro
- ...
- Corvo

3.23 País *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Estrangeiro' Para a questão 3.21]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Afeganistão
-
- Zimbabué

3.25 Área de Atividade *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca
- ...
- Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra territoriais

3.26 Dimensão * (número de trabalhadores incluindo o próprio)

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- 1 a 9
- 10 a 49
- 50 a 250
- 251 a 500
- mais de 500
- Não Sabe/Não Responde

3.27 Selecione os fatores que influenciaram a criação do próprio negócio

Escolha as opções que se apliquem:

- Familiares diretos com negócios/emprego próprio
- Amigos diretos com negócios/emprego próprio
- Disciplina/Cadeira na Universidade
- Formação em Empreendedorismo
- Desenvolvimento de um projeto académico
- Concurso de Ideias
- Estímulo por parte do Professor/Investigador
- Outro

3.28 De que forma conseguiu financiar o arranque da sua empresa*

Escolha as opções que se apliquem:

- *Leasing*
- *Factoring*
- *Franchising*
- Capital de Risco
- Herança
- Micro-Crédito
- Empréstimo particular (familiares, amigos, etc)
- Banca
- Próprio
- Estado (Programas Governamentais, etc)
- Sociedade de Garantia Mútua
- *Business Angels*
- Outro

3.31 Remuneração Fixa (salário base) mensal bruta *

No caso não dispôr de valor exato, indique valor aproximado:

• -----..(

3.32 Remuneração variável (prémios, ajudas de salário base) mensal bruta *

No caso não dispôr de valor exato, indique valor aproximado:

• -----..(

3.33 O seu emprego é na área de formação? *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Sim
- Não
- Não sabe/Não responde

Bolseiro

3.20 Nome da Instituição:

Escreva aqui a sua resposta:

3.21 Localização: *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Portugal
- Estrangeiro

3.22 Distrito *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Portugal' Para a questão 3.21]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Aveiro
- ...
- Corvo

3.23 País *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Estrangeiro' Para a questão 3.21]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Afeganistão
-
- Zimbabué

3.24 Área de Atividade *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca
- ...
- Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais

3.25 Sector *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Público
- Privado
- Empresa Pública
- Outro. Qual? _____

3.26 Dimensão * (número de trabalhadores)

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- 1 a 9
- 10 a 49
- 50 a 250
- 251 a 500
- mais de 500
- Não Sabe/Não Responde

3.27 Qual o tipo de Bolsa*

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Bolsa de Cientista Convidado (BCC)
- Bolsa de Desenvolvimento de Carreira Científica (BDCC)
- Bolsa de Pós-Doutoramento (BPD)

- Bolsa de Doutoramento (BD)
- Bolsa de Doutoramento em Empresa (BCC)
- Bolsa de Mestrado (BM)
- Bolsa de Investigação (BI)
- Bolsa de Iniciação Científica (BIC)
- Bolsa de Integração na Investigação (BII)
- Bolsa de Estágio em Organizações Científicas e Tecnológicas (BEST)
- Bolsa de licença sabática (BSAB)
- Bolsa de Mobilidade (BMOB)
- Bolsa de Gestão de Ciência e Tecnologia (BGCT)
- Bolsa de Técnico de Investigação (BTI)
- Não Sabe/Não Responde

3.28 Forma de colocação *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Anúncio
- Concurso Público
- Candidatura Espontânea
- Agência de emprego
- Estágio/Trabalho Fim de Curso
- Gabinetes da Escola (Saídas Profissionais, Associações, etc)
- Contactos pessoais
- Criação de Negócio Próprio
- Program Trainees
- Redes Sociais (ex: LinkedIn)
- *Head-Hunters*
- Não Sabe/Não Responde
- Outro

3.31 Remuneração Fixa (salário base) mensal bruta *

No caso não dispôr de valor exacto, indique valor aproximado:

- -----..(

3.32 Remuneração variável (prémios, ajudas de salário base) mensal bruta *

No caso não dispôr de valor exacto, indique valor aproximado:

- -----..(

3.33 Indique, caso tivessem existido, incentivos adicionais para além da remuneração

- Prémio de produtividade pessoal
- Prémio de produtividade da empresa

- Seguros de saúde
- Viatura
- Cartão para abastecimento de combustível
- Telefone/ plafond de gastos mensais
- Computador
- Banda larga
- PPR (Plano de Poupança reforma)
- Ajudas de custo
- Outro. Qual? _____ -

3.34 A sua Bolsa é na área de formação? *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Sim
- Não
- Não sabe/Não responde

Estagiário

3.20 Nome da Instituição:

Escreva aqui a sua resposta:

3.21 Localização: *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Portugal
- Estrangeiro

3.22 Distrito *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Portugal' Para a questão 3.21]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Aveiro
- ...
- Corvo

3.23 País *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Estrangeiro' Para a questão 3.21]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Afeganistão
-
- Zimbabué

3.24 Área de Atividade *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca
- ...
- Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra territoriais

3.25 Sector *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Público
- Privado
- Empresa Pública
- Outro. Qual? _____

3.26 Dimensão * (número de trabalhadores)

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- 1 a 9
- 10 a 49
- 50 a 250
- 251 a 500
- mais de 500
- Não Sabe/Não Responde

3.27 Funções *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Produção
- Projeto
- Comercial
- I&D
- Manutenção
- Qualidade
- Gestão
- Formação/Ensino
- Planeamento
- Informática
- Logística
- Saúde/Reabilitação
- Contabilidade e Finanças
- Marketing
- • Outro. Qual? _____ -

3.28 Forma de colocação *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Anúncio
- Concurso Público
- Candidatura Espontânea
- Agência de emprego
- Estágio/Trabalho Fim de Curso
- Gabinetes da Escola (Saídas Profissionais, Associações, etc)
- Contactos pessoais
- Criação de Negócio Próprio
- Program Trainees
- Redes Sociais (ex: LinkedIn)
- *Head-Hunters*
- Não Sabe/Não Responde
- Outro

3.31 Remuneração Fixa (salário base) mensal bruta *

No caso não dispôr de valor exato, indique valor aproximado:

• -----..(

3.32 Remuneração variável (prémios, ajudas de salário base) mensal bruta *

No caso não dispôr de valor exato, indique valor aproximado:

• -----..(

3.33 Indique, caso tivessem existido, incentivos adicionais para além da remuneração

- Prémio de produtividade pessoal
- Prémio de produtividade da empresa
- Seguros de saúde
- Viatura
- Cartão para abastecimento de combustível
- Telefone/ plafond de gastos mensais
- Computador
- Banda larga
- PPR (Plano de Poupança reforma)
- Ajudas de custo
- Outro. Qual? _____ -

3.34 O seu estágio é na área de formação? *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Sim
- Não
- Não sabe/Não responde

Trabalhador Independente/Profissional Liberal

3.00 Desenvolve a sua atividade profissional:

Escolha **apenas** uma das opções seguintes

- Em mais do que uma empresa/instituição
- Apenas numa empresa/instituição
- Não sabe/Não responde

3.20 Nome da (das principais) Instituição (ões):

Escreva aqui a sua resposta:

3.21 Localização: *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Portugal
- Estrangeiro

3.22 Distrito *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Portugal' Para a questão 3.21]

Escolha as opções que se apliquem:

- Aveiro
- ...
- Corvo

3.23 País *

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Estrangeiro' Para a questão 3.21]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Afeganistão
-
- Zimbabué

3.24 Área de Atividade *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca
- ...
- Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais

3.25 Sector *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Público
- Privado
- Empresa Pública
- Outro. Qual? _____

3.26 Dimensão * (número de trabalhadores)

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- 1 a 9
- 10 a 49
- 50 a 250
- 251 a 500
- mais de 500
- Não Sabe/Não Responde

3.27 Funções *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Produção
- Projeto
- Comercial
- I&D
- Manutenção
- Qualidade
- Gestão
- Formação/Ensino
- Planeamento
- Informática
- Logística
- Saúde/Reabilitação
- Contabilidade e Finanças
- Marketing
- • Outro. Qual? _____ -

3.31 Remuneração Fixa (salário base) mensal bruta *

No caso não dispôr de valor exato, indique valor aproximado:

- -----..(

3.32 Remuneração variável (prémios, ajudas de salário base) mensal bruta *

No caso não dispôr de valor exato, indique valor aproximado:

• -----..(

3.33 Indique, caso tivessem existido, incentivos adicionais para além da remuneração

- Prémio de produtividade pessoal
- Prémio de produtividade da empresa
- Seguros de saúde
- Viatura
- Cartão para abastecimento de combustível
- Telefone/ plafond de gastos mensais
- Computador
- Banda larga
- PPR (Plano de Poupança reforma)
- Ajudas de custo
- Outro. Qual? _____ -

3.34 O seu emprego foi na área de formação? *

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Sim
- Não
- Não sabe/Não responde

IGUAL A 3.1

3.XXXXX Quanto tempo demorou a obter o esse 1º emprego desde a conclusão do curso?

[Apenas responda a esta questão Se respondeu 'Sim' Para a questão 3.XXXX]

Escolha **apenas** uma das opções seguintes:

- Antes de terminar o curso
- Até 1 mês após terminar o curso
- Entre 1 e 3 meses após terminar o curso
- Entre 3 e 6 meses após terminar o curso
- Entre 6 e 12 meses após terminar o curso
- Passados 12 meses após terminar o curso

4 - Adequação do curso à actividade profissional

4.1 Avalie o contributo da formação recebida no desenvolvimento das suas competências profissionais *

Por favor escolha uma resposta apropriada para cada item:

	Extremamente Importante	Muito Importante	Importante	Pouco Importante	Nada Importante	Não Sabe/Não Responde
Liderança						
Comunicação Oral						
Expressão Escrita (incluindo preparação de Dossiers/Relatórios)						
Criatividade						
Trabalho em equipa						
Capacidade Empreendedora						
Utilização de ferramentas informáticas específicas da sua área						
Gestão de Pessoas/Equipas						
Gestão de Projetos						
Capacidade de Negociação/ Argumentação						
Polivalência/Flexibilidade de funções						
Capacidade crítica						
Capacidade de resolução de problemas aplicando conhecimentos integrados						
Estímulo à integração contínua de Conhecimentos (Aprendizagem contínua)						
Sensibilização para as questões de sustentabilidade (Económica, Ambiental e Social)						

Competências Linguísticas						
------------------------------	--	--	--	--	--	--

4.2 Como avalia os seguintes aspectos do Curso *

Por favor escolha uma resposta apropriada para cada item:

	Muito Satisfeito	Satisfeito	Pouco Satisfeito	Nada Satisfeito	Não Sabe/Não Responde
Formação Teórica					
Formação Prática					
Conhecimentos Generalistas					
Actualização científica dos conteúdos					
Contacto com profissionais/especialistas da área de formação					
Contacto com profissionais/especialistas de outras áreas de formação					
Adequação do curso ao mercado					